Supplemento ordinario n. 2 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 185 del 24 luglio 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — Roma - Martedì, 24 luglio 1962 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **877**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei salariati agricoli della provincia di Viterbo.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **878**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti da imprese di ristoranti, trattorie ed esercizi similari e di caffè, bars, birrerie, bottiglierie, buffets di stazione, gelaterie, fiaschetterie e di ogni altro esercizio similare ove si somministrano bevande contemplate nell'art. 86 della legge di P. S., negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria, annessi a pubblici esercizi della provincia di Varese.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **879**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Chieti, Enna e Varese.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **880**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori non laureati dipendenti dalle farmacie delle provincie di Gorizia, Padova e Treviso.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **881**.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalla Società Aerostatica addetti alla fabbricazione di palloni aerostatici, paracadute, equipaggiamenti per aviatori e fanteria aerea, battelli pneumatici, scafandri, abiti antigas e lavorazioni affini.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 877.

Norme sul trattameno economico e normativo dei salariati agricoli della provincia di Viterbo.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art 87 comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori.

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027 recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n 741;

Visto il patto collettivo nazionale 26 marzo 1960, per i salariati fissi dell'agricoltura;

Visto l'accordo collettivo nazionale 24 settembre 1958, per la scala mobile dei salari agricoli;

Visto, per la provincia di Viterbo, il contratto collettivo integrativo 27 marzo 1960, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Camera Confederale del Lavoro, l'Unione Italiana del Lavoro, la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 4 della provincia di Viterbo, in data 6 aprile 1961, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Viterbo, il contratto collettivo integrativo 27 marzo 1960, relativo ai salariati agricoli, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i salariati agricoli della provincia di Viterbo.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e de decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULL

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 3 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 152, foglio n. 48. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 27 MARZO 1960 PER I SALARIATI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI VITERBO

L'anno millenovecentosessanta il giorno 27 del mese i marzo in Viterbo, nella sede della Unione Provinciale degli Agricoltori, in via del Giglio n. 4,

tra

'Unione Provinciale degli Agricoltori di Viterbo, appresentata dal Presidente per. agr *Vinicio Chiami,* assistito dal Direttore avv. *Giovanni Ciani*,

a Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, appresentata dal Delegato confederale dott *Franco Bruni,* assistito dal Direttore per. agr. *Gino Mezzemi*;

e

a Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori di Viterbo, rappresentata dal sig. *Primo Antonini,* Segretario generale, assistito dal sig. *Spartaco De Iacobis,* segretario sindacale;

a Camera Confederale del Lavoro, rappresentata dal egretario responsabile sig. *Primo Marchi,* assistito al sig. *Ugo Rapiti,* Segretario della Federazione Braccianti e Salariati;

C.I.S.N.A.L., rappresentata dal Segretario provinciale per agr. *Orazio Gerunzi;*

U.I.L. rappresentata dal Segretario provinciale signor *Alpinolo Salvatori.*

Si è stipulato il seguente Contratto collettivo provinciale di lavoro per i salariati agricoli della provincia di Viterbo, sostitutivo del precedente contratto integrativo del nuovo Contratto nazionale stipulato data 26 marzo 1960.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO

Il presente contratto collettivo ha la durata di due ni con decorrenza dal 1° dicembre 1959.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato per lo stesso periodo qualora non venga disdettato da una delle rti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza, mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

Per parti contraenti si intendono Unione Agricoltori e Federazione Coltivatori Diretti da una parte e C.I.S.L. C.G.I.L. U.I.L. e C.I.S.N.A.L. dall'altra.

In caso di disdetta il presente contratto conserverà la sua validità sino all'entrata in vigore del nuovo contratto.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salario fisso si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato per il periodo di due anni previsto dalla legge 15 agosto 1949 n. 538, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto nella stessa azienda agricola e la cui retribuzione, riferita di regola ad un anno, viene corrisposta mensilmente o secondo le consuetudini locali.

In deroga alla disposizione di legge di cui sopra per esplicita volontà delle parti, possono essere stipulati contratti individuali di durata inferiore a quella prevista dalla legge, purchè i contratti stessi vengano caso per caso stipulati con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali di Categoria.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Il datore di lavoro, agli effetti della regolarizzazione della posizione assicurativa, è tenuto a segnalare all'Ufficio contributi unificati il nominativo del salariato fisso assunto. Tale segnalazione dovrà essere fatta entro 30 giorni dalla data di assunzione. L'accertamento dell'avvenuta iscrizione del lavoratore negli elenchi anagrafici farà carico al lavoratore stesso.

All'atto dell'assunzione il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al lavoratore per iscritto — con apposita lettera che dovrà essere accettata e controfirmata dal lavoratore — le attribuzioni, la qualifica (comune, qualificato, specializzato) e le eventuali, particolari condizioni.

Alla scadenza il contratto si intende tacitamente rinnovato qualora non sia intervenuta disdetta da una all'altra parte almeno quattro mesi prima della scadenza stessa mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno o mediante dichiarazione scritta.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione dei salariati fissi è subordinata ad un periodo di prova di 20 giorni durante il quale le parti conservano il diritto di sciogliere il contratto senza alcun preavviso. Superato il periodo di prova senza che l'una parte abbia dato all'altra alcuna comunicazione, il lavoratore si intende confermato in servizio con la retribuzione della sua categoria.

Il salariato che durante il periodo di prova non venga confermato in servizio o non intenda rimanervi avrà diritto al salario per i soli giorni di servizio effettivamente prestato.

Art. 5.

MANSIONI E QUALIFICHE

I salariati fissi possono essere addetti alle colture, al bestiame ed alle macchine. Possono inoltre avere due o tutte e tre le mansioni su riportate: in quest'ultimo caso sono denominati « fatutto ».

Sono inoltre inquadrati nei salariati fissi gli artigiani aziendali ed i guardiani.

I salariati fissi si distinguono in:

Comuni: I salariati non compresi nei gruppi seguenti e comunque quelli addetti ai lavori ordinari dell'azienda senza specifiche responsabilità e competenze.

Qualificati: I salariati addetti normalmente ai lavori qualificati (vedi contratto braccianti) che hanno responsabilità di lavoro e particolari competenze e più precisamente:

gli addetti alle colture che eseguono normalmente lavori qualificati (ortofrutticeltori, vignaroli, potatori o slupatori) od abbiano funzioni di capi di opera.

gli addetti al bestiame che abbiano la responsabilità del governo o della mungitura, purchè esercitati in una stalla che non abbia un numero di capi adulti inferiori a 12, o abbiano la responsabilità di una stazione di monta taurina con almeno due tori:

gli addetti alle macchine (esclusi gli ausiliari): trattori, pressatrici, trebbiatrici, mietitrebbiatrici, frantoi, impianti d'irrigazione:

i « fatutto » che eseguano normalmente lavori qualificati o assolvano saltuariamente ad incarichi di fiducia affidatigli di volta in volta dal proprietario o da chi per lui; detti incarichi non devono aver carattere di preminenza sulle attività svolte tali da far cambiare la qualifica di salariato in quella di impiegato;

gli artigiani aziendali muratori, fabbri addetti alla ferratura e riparazione di attrezzi agricoli, falegnami, cantinieri;

i guardiani addetti alla vigilanza dell'azienda i quali siano responsabili delle trasgressioni avvenute e non denunciate e, quando sia necessario, fungano da capi d'opera o svolgano incarichi particolari assegnatigli, di volta in volta, quali divisione dei prodotti od altro.

Specializzati: i salariati addetti normalmente ai lavori speciali (vedi contratto braccianti) i quali, esercitando da più anni la propria specializzazione, abbiano acquistato la conoscenza completa non solo delle singole operazioni, ma di tutto ciò che si connette con esse e diano affidamento di poter assumere la responsabilità del lavoro e di eseguirlo a perfetta regola di arte, secondo la prescrizione della tecnica ed eventualmente guidare gli altri operai e più precisamente:

gli addetti alle colture: che ne abbiano la responsabilità: arboricultori, ortoflorofrutticultori, maestri tabacchini, vivaisti altamente specializzati o coloro che siano normalmente capi d'opera;

gli addetti al bestiame: che abbiano la responsabilità piena delle stalle o delle mandrie (bovine ed equine) e che siano contemporaneamente capi d'opera di almeno 3 salariati addetti al bestiame;

gli addetti alle macchine: che siano meccanici e che abbiano la responsabilità e l'onere della manutenzione e riparazioni minute delle stesse:

gli artigiani aziendali: mastri-muratori o coloro che siano usualmente capi d'opera.

Il titolo di salariato comune, qualificato o specializzato deve risultare dalla lettera di assunzione o comunque da comunicazione scritta fatta dall'azienda durante il rapporto di lavoro.

Art. 6.

RETRIBUZIONE MENSILE

Salariato comune	L.	23.500
Salariato qualificato	»	27.500
Salariato specializzato	»	30.500

Ai salariati ai quali l'azienda fornisce l'abitazione, l'orto, il pollaio e la legna, spetta la seguente retribuzione mensile:

Salariato comune	L.	22.000
Salariato qualificato	»	26.000
Salariato specializzato	»	28.500

Le paghe sono comprensive dell'indennità di caro pane e dei generi in natura. Qualora l'azienda fornisse i generi in natura, l'importo di essi, calcolato al prezzo corrente di mercato, verrà detratto dal salario. La fornitura dell'alloggio per il solo lavoratore è gratuita.

Qualora il lavoratore usufruisse del vitto completo nell'azienda dovrà essere effettuata una detrazione del 30% sul salario.

Per eventuale concessione di appezzamenti a semina le parti dovranno stabilirne le condizioni con contratto scritto, contratto che comunque seguirà le sorti del rapporto del salariato fisso. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro mentre i raccolti sono ancora in corso, il salariato avrà diritto solamente di raccogliere i frutti pendenti.

Il salario mensile è riferito a 26 giornate lavorative.

Restano ferme le eventuali condizioni di miglior favore godute dai salariati.

Art. 7.

PASTORI

Premesso che la pastorizia ha proprie tradizioni, regole e necessità che sfuggono ad una regolamentazione ordinaria, si stabilisce:

1. Che la giornata lavorativa del pastore o del vergaro — che comprende tutte le operazioni relative ai greggi stanziali e transumanti — è equiparata alla normale giornata di lavoro prevista dalla legge, considerati il carattere discontinuo del lavoro, le pause, riposi intermedi e i turni insiti in tale attività.

2. - Le retribuzioni sono stabilite come appresso:

Pastore salario mensile	L. 22.750
Vergaro (con almeno quattro pastori le sue dipendenze)	» 24.500
Vergaro (con almeno sette pastori le sue dipendenze)	» 26.500

Le paghe, come all'articolo precedente, sono comprensive dell'indennità di caro-pane e dei generi in atura fatta eccezione per gli 8 kg. di formaggio e 4 elli (di cui 2 lanute e 2 scorse) da corrispondersi in nica soluzione entro il mese di luglio.

In occasione della S. Pasqua saranno corrisposti a itolo di gratifica kg. 2 di formaggio o l'equivalente in enaro.

Per quanto non previsto nel presente articolo si fa spresso riferimento all'articolo precedente.

Art. 8.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e la tutela delle donne e lei ragazzi valgono le vigenti norme di legge.

Art. 9.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E PER SESSO

Le classifiche e le retribuzioni per gli uomini e le donne ed i ragazzi sono determinate nel modo seguente:

Uomini

dai 18 ai 65 anni compiuti	100 %
dai 17 ai 18 anni compiuti	80%
dai 16 ai 17 anni compiuti	75%
dai 15 ai 16 anni compiuti	60%
dai 14 ai 15 anni compiuti	50%

Donne

dai 17 ai 55 anni compiuti della unità piena uomo 70%

dai 16 ai 17 anni compiuti della unità piena uomo 62%

dai 15 ai 16 anni compiuti della unità piena uomo 55%

dai 14 ai 15 anni compiuti della unità piena uomo 50%.

Per i minorati potranno essere stipulati speciali accordi con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Restano salve tutte le disposizioni di legge relative ai mutilati ed invalidi di guerra e del lavoro.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

La normale durata del lavoro non potrà eccedere le otto ore giornaliere.

La loro distribuzione nella giornata sarà fatta nei periodi in relazione alle esigenze delle singole aziende.

La durata dell'orario normale di lavoro, nei vari mesi dell'anno, è stabilita come segue:

dal 15 novembre al 15 febbraio: ore 7

dal 15 maggio al 15 agosto: ore 9

per i rimanenti mesi dell'anno: ore 8.

Per i salariati fissi addetti al bestiame, in considerazione delle eventuali attese, non vale l'orario su riportato. Comunque la giornata lavorativa è sempre costituita da 8 ore di lavoro effettivo.

Art. 11.

INTERRUZIONE PER INTEMPERIE E RECUPERO

Valgono le norme di legge.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello prestato oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 10;

b) lavoro notturno quello eseguito un'ora dopo la Ave Maria fino all'alba;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato di cui all'art. 14;

d) lavoro straordinario festivo, quello eseguito oltre l'orario normale nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 14;

e) lavoro notturno festivo quello eseguito un'ora dopo l'Ave Maria fino all'alba nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 14.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro nei casi di evidente necessità e non dovranno avere carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma del presente articolo.

Il lavoro straordinario, richiesto ed autorizzato, deve essere normalmente liquidato mese per mese; in caso di mancata liquidazione mensile il salariato è tenuto a farne richiesta entro i primi dieci giorni del mese successivo ed il datore di lavoro, potrà a sua volta, contestarlo entro i successivi dieci giorni.

Le percentuali di maggiorazione da applicare sulla retribuzione sono le seguenti:

lavoro straordinario	16%
lavoro notturno	30%
lavoro festivo	25%
lavoro straordinario festivo	35%
lavoro notturno festivo	40%

Non si fa luogo a maggiorazioni per lavoro notturno quando questo cade in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche che rientrano nelle normali retribuzioni del salariato e che per la loro natura o per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE

A tutti i salariati fissi è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive possibilmente in coincidenza con la domenica.

Art. 14.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il 1. dell'anno;

2) il 6 gennaio: Epifania.

3) il 19 marzo: S. Giuseppe:

4) il 25 aprile: Anniversario della Liberazione:

5) Lunedì di Pasqua:

6) l'Ascensione;

7) il Corpus Domini;

8) il 1 Maggio: Festa del Lavoro:

9) il 2 giugno: Anniversario della Fondazione della Repubblica;

10) il 29 giugno: SS. Pietro e Paolo;

11) il 15 agosto: Assunzione:

12) il 1. novembre: Ognissanti;

13) il 4 novembre: Unità Nazionale;

14) l'8 dicembre: Immacolata Concezione;

15) il 25 dicembre: Natale;

16) il 26 dicembre: Santo Stefano:

17) Festa del Patrono del luogo.

Ai lavoratori che prestano la loro opera nelle suindicate solennità è dovuto, oltre al salario normale, l'importo di una giornata di salario maggiorata della percentuale prevista per il lavoro festivo.

Art. 15.

FERIE

Ai salariati che abbiano compiuto un anno di servizio spettano le seguenti ferie annuali:

giorni 10 ai salariati con anzianità fino a dieci anni;

giorni 12 ai salariati con anzianità superiore ai dieci anni.

Art. 16.

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un permesso di 7 giorni retribuiti, durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Ha inoltre diritto ad un permesso di due giorni in caso di decesso di parenti di primo grado senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Art. 17

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro a cui è chiamato e che il lavoratore stesso è tenuto a conservare in buono stato unitamente a quant'altro gli è stato affidato.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa ed il relativo ammontare gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 18.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, gli infortuni, le malattie e gli assegni famigliari, nonchè per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni di legge.

Art. 19.

MALATTIE ED INFORTUNI

Il salariato infortunato, di cui sia comprovata la malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni senza corresponsione di salario.

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto dietro corresponsione dell'indennità di anzianità, della gratifica natalizia e della indennità sostitutiva delle ferie maturate sino alla data di risoluzione del contratto stesso.

In caso di pronto soccorso e di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto idoneo di cui disponga.

Art. 20.

TREDICESIMA MENSILITÀ

Ai salariati fissi verrà corrisposta, a fine di anno, la tredicesima mensilità, divisibile per dodicesimi, per il lavoro effettivamente prestato durante l'anno, che sarà calcolata sul solo salario.

Art. 21.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del contratto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 22.

SERVIZIO MILITARE E RICHIAMI

Valgono le disposizioni di legge.

Art. 23.

DISCIPLINA

La Direzione dell'azienda potrà licenziare in tronco il salariato quando questo si renda colpevole d'insubordinazione grave verso i superiori, addivenga a vie di fatto con i compagni di lavoro, si renda colpevole di furti o danneggiamenti, incorra in condanne penali infamanti, si assenti ingiustificatamente per cinque giorni consecutivi, sia recidivo, o commetta grave negligenza nell'applicazione delle mansioni inerenti ai lavori ad esso affidati.

Art. 24.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro o prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

Art. 25.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

La notifica dei provvedimenti disciplinari dovrà avvenire per iscritto. Contro le sanzioni disciplinari il lavoratore potrà produrre ricorso entro 15 giorno dal ricevimento.

Trascorso tale termine senza che il ricorso abbia avuto luogo le sanzioni s'intendono tacitamente accettate dal lavoratore con tutte le conseguenze.

Art. 26.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuta al salariato una indennità, per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, pari:

a 7 giorni di retribuzione per l'anzianità fino a 10 anni;

a 9 giorni di retribuzione per gli anni di anzianità eccedenti i primi dieci.

In caso di licenziamento in tronco, per fatto e colpa del lavoratore, al medesimo non compete alcuna indennità.

Tale indennità deve essere calcolata in base al salario percepito alla cessazione del rapporto, escluse le indennità per lavoro straordinario, festività etc.

Decorso il primo anno di servizio la liquidazione della detta indennità deve computarsi in dodicesimi anche per eventuali frazioni di anno

In caso di morte del salariato fisso le indennità dovranno essere corrisposte agli aventi diritto in base all'art. 2122 del codice civile.

Ove il salariato fisso avesse beneficiato della casa di abitazione e connessi, la sua famiglia continuerà ad usufruirne per un termine massimo di giorni 90 dalla data di decesso.

Art. 27.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Alle gestanti ed alle puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Art. 28.

DIARIE

Per ogni pasto consumato dal salariato fisso comandato fuori azienda, spettano L. 500 salvo che l'azienda non fornisca il vitto.

Art. 29.

DISDETTA CONTRATTO INDIVIDUALE

Il licenziamento non può avvenire senza averne comunicato la disdetta 4 mesi prima della scadenza del contratto individuale. Parimenti il lavoratore che intende risolvere il rapporto è tenuto a comunicare la disdetta al proprio datore di lavoro 4 mesi prima della scadenza del contratto.

Art. 30.

VALORE DEL PUNTO

Ai soli effetti degli aumenti e delle diminuzioni di scala mobile si attribuiscono al punto, riferito al salario mensile, i seguenti valori

Salariato comune	180
Salariato qualificato	210
Salariato specializzato	240

(*Omissis*).

Art. 32.

NORME DEL CONTRATTO NAZIONALE

Per quanto non previsto nel presente accordo si fa riferimento al Contratto Nazionale ed in particolare per l'applicazione pratica degli articoli 7, 16 e 28, le parti, qualora se ne presenti la necessità, si impegnano su richiesta di una di loro, a stabilirne la regolamentazione.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 878.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti da imprese di ristoranti, trattorie ed esercizi similari e di caffè, bars, birrerie, bottiglierie, buffets di stazione, gelaterie, fiaschetterie e di ogni altro esercizio similare ove si somministrano bevande contemplate nell'art. 86 della legge di P. S., negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria annessi a pubblici esercizi della provincia di Varese.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027 recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 15 maggio 1959, relativo ai dipendenti dalle aziende di ristoranti, trattorie, piccole pensioni, locande, piccole trattorie e osterie con cucina che abbiano non più di nove camere per alloggio;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 15 maggio 1959, relativo ai dipendenti dalle aziende di caffè, bars, bottiglierie, birrerie, buffets di stazione, gelaterie, fiaschetterie e di ogni altro esercizio similare ove si somministrano bevande contemplate nello art. 86 della legge di P. S., negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi;

Visto l'accordo nazionale 27 gennaio 1948 sulle Commissioni paritetiche di qualifica e di conciliazione per i dipendenti dagli esercizi di cui ai contratti che precedono;

Visto l'accordo 18 febbraio 1957 per la competenza organizzativa della Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi Turismo e della Federazione Italiana Pubblici Esercizi;

Visti l'accordo nazionale 11 ottobre 1957 e il protocollo aggiuntivo 19 maggio 1958 per l'applicazione della scala mobile al settore dei pubblici esercizi;

Visti, per la provincia di Varese:

— il contratto collettivo integrativo 9 luglio 1953, stipulato tra l'Unione Provinciale delle Associazioni dei Commercianti Sindacato Pubblici Esercizi e il Sindacato Provinciale Lavoratori del Commercio, la Federazione Italiana Lavoratori Albergo e Mensa, la Unione Italiana del Lavoro; al quale ha aderito la Unione Provinciale C.I.S.N.A.L.;

— il contratto collettivo integrativo 18 giugno 1953, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto collettivo integrativo 9 luglio 1953;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 10 e n. 14 della provincia di Varese, in data 6 settembre e 7 settembre 1961 dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Varese:

— il contratto collettivo integrativo 9 luglio 1953, relativo ai dipendenti da ristoranti, trattorie ed esercizi similari;

— il contratto collettivo integrativo 18 giugno 1953, relativo ai dipendenti da caffè, bars, birrerie, bottiglierie, buffets di stazione, gelaterie, fiaschetterie ed ogni altro esercizio similare ove si somministrano bevande contemplate nell'art. 86 della legge di P. S., negozi di pasticcerie e confetteria, reparti di pasticceria annessi a pubblici esercizi,

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle imprese esercenti le attività considerate nei contratti collettivi di cui al primo comma, della provincia di Varese.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 3 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 152, foglio n. 46. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 9 LUGLIO 1953, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 27 GENNAIO 1948, PER I DIPENDENTI DA RISTORANTI, TRATTORIE ED ESERCIZI SIMILARI DELLA PROVINCIA DI VARESE

L'anno 1953, il giorno 9 del mese di luglio in Varese, presso l'Associazione dei Commercianti

tra

l'UNIONE DELLE ASSOCIAZIONI DEI COMMERCIANTI DELLA PROVINCIA DI VARESE SINDACATO PUBBLICI ESERCIZI, rappresentata dai sigg. *Bosisio Natale* e *Collini Primo*, assistiti dal rag. *Franco Maestri*

e

il SINDACATO LAVORATORI DEL COMMERCIO DELLA PROVINCIA DI VARESE, rappresentato dal sig. *Bernasconi Giovanni*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO E MENSA, rappresentata dal sig. *Carlo Della Canonica*

e

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal sig. *Peltrera Giuseppe*,

si è stipulato il seguente Contratto Economico Integrativo C. N.C 27 gennaio 1948, che regola i rapporti e le retribuzioni tra le categorie sottoindicate e rispettivamente rappresentate dai contraenti:

a) aziende di ristoranti trattorie ed esercizi similari;

b) dipendenti dalle medesime.

Art. 1.

TRATTAMENTO ECONOMICO E SISTEMA DI RETRIBUZIONE

Il personale impiegatizio è retribuito con lo stipendio minimo mensile di cui al successivo art. 2.

Il personale non impiegatizio, sia interno che esterno è retribuito con la percentuale di servizio con un minimo fisso garantito di cui al seguente art. 3.

La percentuale di servizio da applicarsi sui conti dei clienti è così fissata:

negli esercizi di seconda categoria il 15%; il 12% a favore del personale esterno e il 3% a fa ore del personale interno:

negli esercizi di terza categoria il 13%; il 10% a favore del personale esterno e il 3% a favore del personale interno.

La suddivisione della percentuale di servizio avverrà col sistema del punteggio.

Negli esercizi di 4ª categoria tutto il personale verrà retribuito con salario fisso come da successivo art. 4.

Art. 2.

MINIMO STIPENDIO MENSILE PER IL PERSONALE IMPIEGATIZIO

Personale di categoria *A* (di cui all'art. 2 del contratto nazionale)	L. 19.500
Personale di categoria *B* (di cui all'art. 2 del contratto nazionale)	» 13.500
Personale di categoria *C* (di cui all'art. 2 del contratto nazionale parte prima)	» 9.000

Art. 3.

SALARIO MINIMO GARANTITO PER IL PERSONALE INTERNO A PUNTEGGIO AGLI EFFETTI DELLA RIPARTIZIONE DELLA PERCENTUALE DI SERVIZIO (3 %) NEGLI ESERCIZI DI 2ª CATEGORIA

Qualifica	Punti	Salario
Capo cuoco	9	L. 15.400
Aiutante	7	» 12.750
Capo partita	6	» 12.000
Cuoca qualificata	3	» 11.600
1° Comis	4	» 9.000
2° Comis	4	» 7.500
Apprendista cucina	1	» 5.250
Batteria	5	» 10.900
Interno in genere	5	» 10.100
1° dispensiere; 1° cantiniere	7	» 12.750
Dispensiere e cantiniere	5	» 10.900
Guardarobiera	4	» 9.750
Guardia notturna	5	» 10.900
Uomo di fatica sotto i 16 anni	1	» 5.600

Art. 4.

MINIMI DI SALARIO
PER GLI INTERNI DI 3ª CATEGORIA (ESERCIZI)

Qualifica	Punti	Salario
Cuoco	6	L. 13.100
Aiutante	5	» 12.000
Cuoca qualificata	4	» 10.500
Interno in genere	3	» 9.000
Interno	3	» 7.500
Apprendista	1	» 4.900
Cantiniere	4	» 10.900
Personale di fatica sotto i 18 anni	1	» 5.600

Art. 5.

MINIMI DI SALARIO GARANTITO PER TUTTO IL PERSONALE INTERNO ED ESTERNO DEGLI ESERCIZI DI 4ª CATEGORIA

Qualifica	Salario
Cuoco unico	L. 12.400
Interno	» 8.250
Interna	» 7.500
Apprendista di cucina	» 4.500
Cameriere oltre i 21 anni	» 12.400
Cameriere 18 21 anni	» 8.400
Cameriere sotto i 18 anni	» 6.750
Uomo di fatica inferiore ai 18 anni	» 5.250

Art. 6.

APPRENDISTI

Per gli apprendisti si fa riferimento all'art 12 del Contratto Nazionale. In relazione all'art 9 del contratto nazionale il numero degli apprendisti non potrà superare la proporzione di uno ogni tre dipendenti qualificati negli esercizi di 2ª categoria e di uno ogni due dipendenti negli esercizi di 3ª categoria.

Suddivisione del punteggio della percentuale di servizio per il personale esterno negli esercizi di 2ª categoria e 3ª categoria:

Capo cameriere (maitre) oltre ad un salario fisso mensile di lire 4.500 a carico del datore di lavoro,	punti 14
2° cameriere (2° maitre)	» 14
Capo squadra (chef de rang)	» 12
Demi chef	» 9
Comis superiore ai 18 anni	» 4
Comis inferiore ai 18 anni	» 2
Apprendista	» —

Fermo restando il minimo garantito come fissato dall'art. 57 del contratto collettivo nazionale.

Art. 7.

PERSONALE FEMMINILE

Ad eccezione dei minimi di paga stabiliti nel presente contratto per il personale femminile non qualificato si praticherà la riduzione del 15%.

Art. 8.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Ai minimi salariali sopra specificati dovrà essere aggiunta la indennità di contingenza a scala mobile nella misura e secondo le modalità previste dall'accordo stipulato tra la F I.P.E. e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori, in Roma il 22 settembre 1951, previa detrazione del 35% per il personale che fruisce di vitto ed alloggio, restando così stabilito il valore relativo: 15 per cento per ogni pasto: 5% alloggio, compreso colazione al mattino.

Art. 9.

COMPENSO PER IL LAVORO
NELLA PROTRAZIONE DELL'ORARIO DI CHIUSURA

Ai sensi dell'art. 23 del contratto C.N. il compenso per il lavoro prestato dal personale stipendiato e salariato nelle ore successive all'orario massimo di chiusura, stabilito dai decreti delle autorità competenti per i locali non notturni, viene fissato nella misura del 25 per cento oltre la maggiorazione dell'eventuale orario straordinario.

Art. 10.

VITTO E ALLOGGIO

L'indennità sostitutiva del vitto agli effetti dell'articolo 51 del contratto nazionale di lavoro, è fissata in L. 6.000 mensili.

Art. 11.

INDENNITÀ GIORNALIERA DURANTE IL PERIODO FERIALE

Al personale retribuito solo a percentuale qualora venga sostituito nel periodo di godimento delle ferie, oltre alla indennità sostitutiva del vitto verrà corrisposta, per tutto il periodo feriale, una indennità giornaliera nella misura seguente:

Capo cameriere o maitre d'hotel	L. 1.800
Cameriere	» 1.400
Commis	» 900

Art. 12.

ESERCIZI DI STAGIONE

In applicazione degli articoli 90 e seguenti, al personale impiegatizio e salariato escluso quello retribuito

con la sola percentuale, sarà corrisposta la maggiorazione sullo stipendio e salario minimo nella seguente misura:

30% per ingaggio fino ad un mese

20% per ingaggio fino a due mesi.

10% per ingaggio oltre i due mesi e fino a fine stagione.

Art. 13.

MINIMO GARANTITO AL PERSONALE ESTERNO

Resta fermo quanto stabilito dall'art. 57 del contratto nazionale.

Art. 14.

PERSONALE EXTRA

Il personale extra e di rinforzo, verrà retribuito con L. 2.000 se il servizio è per una giornata; L. 1.200 se per mezza giornata. Oltre a due pasti se per una giornata e un pasto se per mezza giornata.

Art. 15.

ASSEGNAZIONE PERCENTUALE PERSONALE INTERNO

Per i banchetti (e qualsiasi altro servizio affine) superiore a 10 persone, al personale interno verranno assegnati sei punti.

L'importo relativo sarà ripartito in parti uguali fra tutto il personale interno.

Art. 16.

COMMISSIONE DI QUALIFICA

Le parti stipulanti il presente contratto si impegnano a costituire, entro 30 giorni dalla data della firma del presente accordo integrativo, la Commissione stessa.

Art. 17.

Il presente contratto entra in vigore col 1° agosto 1953 e avrà la durata di un anno. Si intenderà rinnovato per ugual periodo di tempo se non disdettato da una delle parti almeno un mese prima per lettera raccomandata.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 18 GIUGNO 1953, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 27 GENNAIO 1948, PER I DIPENDENTI DA CAFFE, BARS, BIRRERIE, BOTTIGLIERIE, BUFFETS DI STAZIONE, GELATERIE, FIASCHETTERIE ED OGNI ALTRO ESERCIZIO SIMILARE, OVE SI SOMMINISTRANO BEVANDE CONTEMPLATE NELL'ART. 86 DELLA LEGGE DI P.S., NEGOZI DI PASTICCERIA E CONFETTERIA, REPARTI DI PASTICCERIA ANNESSI A PUBBLICI ESERCIZI DELLA PROVINCIA DI VARESE

L'anno 1953 il giorno 18 del mese di giugno in Varese, presso la Associazione Commercianti,

tra

l'Unione delle Associazioni dei Commercianti della Provincia di Varese, Sindacato Pubblici Esercizi, rappresentato dai sigg.: *Bosisio Natale* e *Collini Primo*, assistiti dal rag. *Franco Maestri*,

e

il Sincacato Lavoratori del Commercio della Provincia di Varese, rappresentato dal sig. *Bernasconi Giovanni*

la Federazione Italiana Lavoratori Albergo e Mensa, rappresentata dal sig. *Della Canonica Carlo*, l'Unione Italiana del Lavoro, rappresentata dal signor *Peltrera Giuseppe*,

si è stipulato il seguente contratto economico integrativo C.N.C 27 gennaio 1948, che regola i rapporti e le retribuzioni tra le categorie sottoindicate e rispettivamente rappresentate dai contraenti:

a) Aziende di caffè, bars, bottiglierie, birrerie, buffets di stazione, gelaterie, fiaschetterie ed ogni altro esercizio similare, ove si somministrino bevande contemplate nell'art. 86 della legge di P.S., negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria annessi a pubblici esercizi:

b) Dipendenti delle medesime.

Art. 1

CLASSIFICAZIONE DEGLI ESERCIZI

La classificazione degli esercizi della provincia ai fini della applicazione del presente contratto è quella attualmente in atto, salvo revisione che dovrà essere fatta entro tre mesi dalla data della stipulazione del presente contratto.

Art. 2.

TRATTAMENTO ECONOMICO PERSONALE NON TAVOLEGGIANTE

Personale impiegatizio. — Oltre alla indennità di contingenza e la indennità di caro pane, al personale impiegatizio saranno corrisposti i seguenti minimi mensili:

1ª *Categoria*:		
Direttore	L.	21.800
2ª *Categoria*:		
Vice Direttore	»	19.100
Contabili e impiegati di concetto	»	16.500
3ª *Categoria*		
Cassiere	»	13.500
Commesso pasticcere uomo	»	12.400
Aiuto contabile d'ordine oltre i 20 anni	»	13.500
Dattilografo uomo	»	12.400

Art. 3.

PERSONALE NON IMPIEGATIZIO INTERNO

Oltre alla indennità di contingenza e l'indennità caro pane, al personale non impiegatizio saranno corrisposti i seguenti minimi salariali mensili:

	2ª Cat.	3ª e 4ª Cat
Capo Banconiere con aiuto	12.400	11.600
Capo gelatiere con aiuto	12.400	11.600
Banconiere e aiuto comm. pastice.	11.600	11.300
Aiuto banconiere sup. ai 18 anni	10.100	9.800
Aiuto banconiere inf ai 18 anni	9.100	9.000
Gelatiere	11.600	11.300

Banco cameriere (1)	10.900	10.100
Interno in genere	9.800	9.400
Interno inferiore ai 18 anni	6.000	6.000
Personale femminile superiore ai 18 anni al guardaroba	7.900	7.900
Personale femminile inf. ai 18 anni	5.300	5.300

Art. 4.

TRATTAMENTO ECONOMICO PERSONALE TAVOLEGGIANTE

Percentuale di servizio. — La percentuale di servizio da applicarsi sul conto dei clienti verrà stabilita nelle seguenti misure:

Esercizi di 2ª categoria = 18%
Esercizi di 3ª categoria = 15%

Personale esercizi di 4ª categoria. — Il personale tavoleggiante degli esercizi di 4ª categoria sarà retribuito con i seguenti minimi di retribuzione fissa:

personale tavoleggiante uomo	L.	10.900
personale tavoleggiante donna	»	10.100

Art. 5.

Al personale assunto per servizio extra o di surroga verrà corrisposto il seguente trattamento giornaliero globale con esclusione di qualsiasi altra indennità:

	2ª Cat.	3ª e 4ª Cat
Capo banconiere gelatiere 1° cameriere	2.500	2.200
Commesso di pasticceria banconiere gelatiere cameriere	2.200	2.000
Aiuto banconiere aiuto pasticcere aiuto gelatiere comis di s.	1.900	1.700
Personale di fatica in genere	1.900	1.700

Art 6.

APPRENDISTI

La durata massima dell'apprendista è quella fissata dall'art. II del contratto nazionale.

In relazione all'art. 9 del contratto nazionale il numero degli apprendisti non potrà superare la proporzione di uno ogni tre dipendenti qualificati negli esercizi di 2ª categoria di 1 ogni due dipendenti qualificati negli esercizi di 3ª categoria.

Art. 7

VITTO E ALLOGGIO

Qualora il lavoratore fruisca del vitto e dell'alloggio il compenso relativo, in deduzione della indennità di contingenza, non può superare il 20% per ogni pasto, « mezzo giorno », il 40% per due pasti, « mezzo giorno e sera », il 50% per 2 pasti e alloggio, dell'indennità di contingenza.

Art. 8.

VEGLIE NOTTURNE

Il personale tavoleggiante che esplica lavoro durante le veglie dovrà essere retribuito a percentuale.

In caso contrario i minimi di retribuzione fissati per il personale dovranno essere maggiorati del 100%

Art. 9.

PERSONALE FEMMINILE

Ad eccezione dei minimi di paga stabiliti nel presente contratto che si intendono applicabili al personale qualificato d'ambo i sessi si praticherà le riduzioni del 15%, al personale femminile non qualificato come tale.

Art. 10.

COMPENSO DI LAVORO NELLA PROTRAZIONE DELL'ORARIO DI CHIUSURA

Ai sensi dell'art. 23 del contratto collettivo nazionale il compenso per il lavoro prestato dal personale stipendiato e salariato nelle ore successive all'orario massimo di chiusura stabilito dai decreti dell'Autorità competente per i locali non notturni, viene fissato nella misura del 25% oltre la maggiorazione dell'eventuale orario straordinario.

Art. 11

In applicazione degli art. 90 e seguenti, al personale impiegatizio e salariato, escluso quello retribuito con la sola percentuale, sarà corrisposta la maggiorazione sullo stipendio e salario minimo nella seguente misura:

30% per ingaggio fino a 1 mese.
20% per ingaggio fino a 2 mesi;
10% per ingaggio oltre i due mesi e fino a fine stagione.

Art. 12.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto per i lavoratori.

Art. 13.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto entrerà in vigore col 1° luglio 1953 ed avrà la durata di un anno. Si intenderà rinnovato per ugual periodo di tempo se non disdettato da una delle parti almeno un mese prima per lettera raccomandata.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

---

(1) Banco cameriere è colui che svolge mansioni promiscue di banconiere e cameriere. E' consentito solamente negli esercizi di gelateria di 2ª, 3ª e 4ª categoria e nei caffè-bar di 3ª e 4ª categoria.

E' altresì consentito negli esercizi di caffè-bar della seconda categoria purchè in tali esercizi il banco cameriere sia l'unico dipendente. In quest'ultimo caso il salario fisso mensile è di L. 15.000.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi interni sul sistema di retribuzione i quali dovranno essere ratificati dalle competenti organizzazioni sindacali.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 879.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Chieti, Enna e Varese.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale di scala mobile, 24 settembre 1952, per i salari agricoli;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 15 febbraio 1957, per i braccianti agricoli avventizi,

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 25 marzo 1960. per i salariati fissi dell'agricoltura;

Visti, per la provincia di Chieti:

il contratto collettivo 14 giugno 1951, per i braccianti agricoli avventizi. stipulato tra l'Associazione degli Agricoltori la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e l'Unione Sindacale Provinciale C.I. S.L.-Terra. la Camera Confederale del Lavoro, la Federbraccianti Provinciale:

l'accordo collettivo 17 febbraio 1953, e relativa tabella per l'applicazione della 'scala mobile' per i braccianti agricoli stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori. l'Associazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Camera Confederale del Lavoro, la Federbraccianti Provinciale. la Liberterra Provinciale, la Unione Provinciale Sindacale C I.S.L.;

Visti, per la provincia di Enna:

il contratto collettivo 6 marzo 1958, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale, la Federazione Provinciale Salariati Braccianti Agricoli e Maestranze Specializzate, la C.I.S.N.A.L. Terra Provinciale, la U I.L. Terra Provinciale, il Sindacato Provinciale Braccianti Agricoli Avventizi C.S.I.L.

il contratto collettivo integrativo 24 giugno 1960, per i salariati fissi dell'agricoltura, stipulato tra la Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federbraccianti, la F.I.S.B.A. C.I.S.L., la U.I.L. Terra, la C.I.S. N.A.L. Terra;

Visti, per la provincia di Varese:

il contratto collettivo 18 dicembre 1953, per i salariati agricoli, stipulato tra l'Associazione Provinciale Agricoltori e l'Unione Provinciale Sindacati Lavoratori, la Federterra della Camera Confederale del Lavoro;

il contratto collettivo 18 dicembre 1953, per i braccianti fissi e avventizi, stipulato tra le medesime parti di cui al contratto 18 dicembre 1953 che precede:

l'accordo collettivo 1 giugno 1955, per i lavoratori agricoli, stipulato tra l'Associazione Provinciale Agricoltori e la Liberterra dell'Unione Provinciale Sindacati Lavoratori, la Federterra della Camera Confederale del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 7 della provincia di Chieti, in data 15 settembre 1961, n. 3 della provincia di Enna, in data 30 giugno 1961, nn. 4, 5 e 12 della provincia di Varese, rispettivamente in data 4 e 7 settembre 1961, dei contratti e degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

per la provincia di Chieti, il contratto collettivo 14 giugno 1951, relativo ai braccianti agricoli avventizi, l'accordo collettivo 17 febbraio 1953, per l'applicazione della scala mobile ai braccianti agricoli;

per la provincia di Enna, il contratto collettivo 6 marzo 1958, relativo ai braccianti agricoli avventizi, il contratto collettivo integrativo 24 giugno 1960, relativo ai salariati fissi dell'agricoltura;

per la provincia di Varese, il contratto collettivo 18 dicembre 1953, relativo ai salariati agricoli, il contratto collettivo 18 dicembre 1953, relativo ai braccianti fissi e avventizi, l'accordo collettivo 1 giugno 1955, relativo ai lavoratori agricoli;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori considerati nei contratti e negli accordi di cui al primo comma, dipendenti dalle imprese agricole delle provincie di Chieti, Enna e Varese.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sara inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 3 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 152, foglio n. 44. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 14 GIUGNO 1951 PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI CHIETI

L'anno millenovecentocinquantuno, addì 14 giugno, in Chieti, nella Sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e M.O.

tra

l'Associazione degli Agricoltori, rappresentata dal barone *Franceschelli Fabrizio;*

la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, rappresentata dall'avv. *Michele Stupia;*

e

l'Unione Sindacale Provinciale (C.I.S.L. - Terra), rappresentata dal dott. *De Francesco Francesco;*

la Camera Confederale del Lavoro, rappresentata dal sig *Bevilacqua Licio;*

la Federbraccianti Provinciale, rappresentata dal signor *Rapposelli Tonino;*

alla presenza del dott. *D'Ettorre Temistocle* dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e M. O. di Chieti.

E' stato stipulato il presente contratto di lavoro per braccianti agricoli avventizi, da valere in tutto il territorio della Provincia di Chieti.

Norma I

Il presente Patto Provinciale fissa le norme essenziali di carattere generale regolanti i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro agricolo ed i braccianti avventizi.

Detto contratto, in aderenza alla norma n. 1 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 11 settembre 1950, ha vigore da detta data per la parte normativa. La parte retributiva entra in vigore a datare dal 16 giugno 1951.

Norma II

DEFINIZIONE BRACCIANTI AVVENTIZI

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni per la esecuzione di determinati lavori retribuiti con paga oraria o giornaliera corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Norma III

ASSUNZIONI

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Norma IV

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e la tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Norma V

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è fissato come segue:

mesi di novembre, dicembre, gennaio: ore 7

mesi di febbraio, marzo, aprile, maggio, settembre, ottobre » 8

mesi di giugno, luglio, agosto » 9

Restano ferme le eventuali condizioni locali di miglior favore per i lavoratori.

Norma VI

LAVORI PESANTI - LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO E NOTTURNO

Per lavori pesanti sono da intendere quelli di scasso, irrigazione, solforazione, irrorazione, falciatura, mietitura e trebbiatura, escluso quello eseguito dai paglierini ed imboccatori.

I lavori suddetti, fatta eccezione di quello compiuto dai paglierini ed imboccatori, viene compensato con una maggiorazione del 10 per cento sulla paga complessiva.

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui alla Norma VII.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma della presente Norma.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario	16%
lavoro festivo	25%
lavoro notturno	30%
lavoro straordinario festivo	40%
lavoro festivo notturno	50%

Non si farà luogo a maggiorazioni per lavoro notturno, quando questo cada in regolari turni periodici o riguardi speciali lavori da eseguirsi di notte per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

NORMA VII

GIORNI FESTIVI

Sono da considerare giorni festivi tutte le domeniche e i seguenti:

1) il 1° giorno dell'anno;

2) il giorno dell'Epifania;

3) il giorno della festa di S. Giuseppe;

4) il giorno 25 aprile (Anniversario della liberazione);

5) il giorno 1° maggio (Festa del lavoro);

6) il giorno del lunedì dopo Pasqua;

7) il giorno dell'Ascensione;

8) il giorno del Corpus Domini;

9) il giorno 2 giugno (Festa Nazionale);

10) il giorno 29 giugno (Festa dei SS. Pietro e Paolo);

11) il giorno 15 agosto (Assunzione della B. V Maria);

12) il giorno 1° novembre (Festa di tutti i Santi):

13) il giorno 4 novembre (Festa dell'Unità Nazionale);

14) il giorno 8 dicembre (Festa dell'Immacolata Concezione);

15) il giorno 25 dicembre (Natale);

16) il giorno 26 dicembre (S. Stefano).

17) il giorno della Festa del Patrono del luogo.

NORMA VIII

RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE AVVENTIZIO

Gli elementi che formano la retribuzione del lavoratore avventizio sono:

1) la paga base in L. 34 oraria per unità piena uomo dai 18 ai 65 anni;

2) indennità di contingenza che sarà, di volta in volta, aggiornata secondo le modalità di cui all'accordo nazionale di scala mobile. Essa è calcolata per 8 ore e va corrisposta in tanti ottavi quante sono le ore di lavoro, salvo beninteso le maggiorazioni dovute per il lavoro straordinario;

3) indennità di caropane nella misura di L. 30 al giorno.

Quando viene corrisposto il vitto, il solo pasto con vino, la paga giornaliera globale verrà diminuita del diciassette per cento (17%).

Qualora venga corrisposto tutto il vitto (tre pasti con vino), la paga giornaliera globale verrà diminuita del trentacinque per cento (35%).

Al lavoratore compete inoltre una indennità, in luogo delle festività nazionali e di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori, a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie, ecc., di cui non può beneficiare il bracciante avventizio perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Tale indennità che verrà corrisposta mediante una maggiorazione del sei cento (6%) sull'insieme della paga base e contingenza, dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione, non operando sull'indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo, nè le diminuzioni per corresponsione del vitto.

INDENNITÀ DI RISCHIO SPECIALE

Qualora il lavoro si svolga in ospedali, sanatori, casa di cura e simili, ai lavoratori addetti alla coltivazione di giardini, orti e terreni comunque annessi all'edificio e allevamento bestiame, competerà una indennità di rischio o rimborso spese di profilassi e analoghe in misura da determinare fra le parti. Qualora detta indennità venga corrisposta agli altri dipendenti, essa verrà estesa ai lavoratori agricoli senza alcuna diminuzione.

NORMA IX

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente, salve le condizioni di miglior favore convenute nei contratti collettivi vigenti:

Uomini:

dai 18 ai 65 anni compiuti 100%;

dai 17 ai 18 anni compiuti 80% della unità piena uomo;

dai 16 ai 17 anni compiuti 75% della unità piena uomo;

dai 15 ai 16 anni compiuti 60% della unità piena uomo;

dai 14 ai 15 anni compiuti 50% della unità piena uomo.

Donne:

dai 17 ai 55 anni compiuti 70% della unità piena uomo;

dai 16 ai 17 anni compiuti 62% della unità piena uomo;

dai 15 ai 16 anni compiuti 55% della unità piena uomo;

dai 14 ai 15 anni compiuti 50% della unità piena uomo.

(vedi accordo a sè stante, extra patto *B*)

NORMA X

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine.

Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

NORMA XI

PREVIDENZE - ASSISTENZA - ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

NORMA XII

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti si applicano le disposizioni di legge.
Per le donne che allattano, in attesa di eventuali altre disposizioni, si applicano le consuetudini locali.

NORMA XIII

ZONE MALARICHE

Nelle zone dichiarate malariche e per il periodo corrente dal 15 maggio al 30 settembre, è dovuta ai lavoratori una maggiorazione del dieci per cento (10%) sulla retribuzione globale.

NORMA XIV

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione al presente contratto collettivo di lavoro e le mancanze di carattere disciplinare commesse dai lavoratori potranno essere punite secondo la gravità:

a) con multe non superiori all'importo di 2 ore di salario, (l'importo delle multe sarà versato dal datore di lavoro all'E.C.A comunale).

b) con la sospensione dal lavoro per un periodo non superiore a 3 (tre) giorni;

c) con il licenziamento in tronco.

Le punizioni di cui ai comma *a*) e *b*) saranno inflitte all'operaio:

1) per assenze ingiustificate o per ripetuto ritardo sull'orario d'inizio del lavoro;

2) che abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;

3) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;

4) che trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o commetta atti lesivi alla disciplina ed alla morale;

5) che arbitrariamente si arroghi il diritto di dare disposizioni in contrario a quelle impartite dal datore di lavoro.

La punizione di cui al comma *c*) sarà applicata in caso di:

1) insubordinazione verso i superiori;

2) furti e danneggiamenti alla proprietà della azienda;

3) condanne per reati gravi.

Sorgendo controversia a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari si procederà al tentativo di conciliazione secondo la Norma XV

NORMA XV

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

MODALITÀ

La parte che intenda aprire controversia individuale deve rivolgersi alla propria Organizzazione Sindacale, la quale avrà cura di concordare la discussione della vertenza con l'Organizzazione dell'altra parte, per il tentativo di amichevole componimento, entro il termine di 15 giorni dalla denuncia, dopo di che, in caso di esito negativo, la vertenza sarà deferita all'Ufficio Provinciale del Lavoro e M O

NORMA XVI

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto collettivo provinciale di lavoro saranno esaminate dalle Associazioni Sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento, con la eventuale assistenza, se richiestone, dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e M. O.

NORMA XVII

RISPETTO DELLE NORME

Le norme contenute nel presente patto hanno carattere tassativo e saranno impegnative per i lavoratori ed i datori di lavoro.

Le Organizzazioni contraenti si impegnano, qualora si renda necessario, di intervenire per la piena osservanza di essa.

NORMA XVIII

DURATA DEL PATTO

Il presente patto ha durata iniziale fino al 10 maggio 1952.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non disdetto da una delle parti contraenti almeno sei (6) mesi prima della scadenza, a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà data disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione.

Il presente patto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

NORMA XIX

Per quanto eventualmente omesso nel presente Contratto e per dubbi di interpretazione, si rinvia al Contratto collettivo nazionale di lavoro per braccianti agricoli avventizi stipulato in Roma l'11 maggio 1950.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 17 FEBBRAIO 1953, PER L'APPLICAZIONE DELLA SCALA MOBILE PER I BRACCIANTI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI CHIETI

L'anno 1953 il giorno 17 del mese di febbraio nella sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e M. O. in presenza del sig. *Talone Pasquale* dell'Ufficio Contratti e Vertenze, si sono riuniti:

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI rappresentata dal barone *Franceschelli Fabrizio*;

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI rappresentata dall'ing. *Stupia Vincenzo*;

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (Ufficio contratti e vertenze) rappresentata dal sig. *Zimarino Giuseppe*;

la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE rappresentata dal signor *Bevilacqua Licio*:

la LIBERTERRA PROVINCIALE rappresentata dal sig. *Sciarretta Quintino*;

la UNIONE PROVINCIALE SINDACALE (C.I.S.L.) rappresentata dal sig. *Francesco De Francesco*;

per discutere e concordare il salario base da valere per la determinazione del punto per l'applicazione della scala mobile in agricoltura nella provincia di Chieti.

Le parti, dopo lunghe e laboriose discussioni concordano nel senso che il salario base unità piena uomo per i braccianti agricoli avventizi, aggiornato alla data odierna in seguito a tutti i precedenti scatti ai fini dell'applicazione della scala mobile in agricoltura, viene stabilita in L. 720 (lire settecentoventi) comprensive del caropane; esso avrà vigore dal 1° gennaio 1953.

Le parti inoltre convengono di sottoporre alla firma dei rappresentanti legali delle rispettive Organizzazioni il Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per braccianti agricoli avventizi per la provincia di Chieti siglato il 14 giugno 1951 nella sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro nella sua forma integrale tranne le parti della norma ottava riguardante la indennità di contingenza perchè assorbita dall'accordo interconfederale della scala mobile.

Tabella salariale braccianti agricoli avventizi per la provincia di Chieti in vigore dal 1° gennaio 1953

CATEGORIE	Paga base oraria	RETRIBUZIONE PER UNA GIORNATA LAVORATIVA DI 8 ORE			
		Paga per 8 ore	Indennità di contingenza	Caropane	TOTALE
Uomini					
Dai 18 ai 65 anni	34 —	272 —	418 —	30	720 —
» 17 » 18 »	27,50	220 —	334,40	30	584,40
» 16 » 17 »	25,50	204 —	313 —	30	547 —
» 15 » 16 »	20,40	163,20	250,80	30	444 —
» 14 » 15 »	17 —	136 —	209 —	30	375 —
Donne					
Dai 17 ai 55 anni	23,80	190,40	292,60	30	513 —
» 16 » 17 »	21 —	168 —	259 —	30	457 —
» 15 » 16 »	18,70	149,60	229,90	30	409,50
» 14 » 15 »	17 —	136 —	209 —	30	375 —

Visti l'accordo e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 6 MARZO 1958 PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI ENNA

L'anno millenovecentocinquantotto, il giorno sei, del mese di marzo, in Enna, presso la Unione Provinciale degli Agricoltori:

tra

la UNIONE DEGLI AGRICOLTORI DELLA PROVINCIA DI ENNA, rappresentata dal Presidente-reggente comm. avv. *Restivo Giuseppe*, anche a nome e per conto dei Sindacati aderenti e con la partecipazione del sig. *Emma Luigi*, assistito dai sigg.: dott. *Parisi Giovanni* e cav. prof. *Grimaldi Luigi*, rispettivamente Direttore e tecnico sindacale dell'Unione stessa;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal Direttore cav. *Panvini Giuseppe*, assistito dal prof. *Severino Gesualdo;*

e

la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE DI ENNA, rappresentata dal sig. *Costanzo Onofrio*, Segretario della stessa, con la partecipazione del sig. *Varelli Francesco Paolo*, assistito dal sig. *Vicari Pino* Segretario della C.C.L.:

la FEDERAZIONE PROVINCIALE SALARIATI BRACCIANTI AGRICOLI E MAESTRANZE SPECIALIZZATE (FISBA) DI ENNA, rappresentata dal sig. *Ferraro Antonino*, Segretario della stessa, assistito dal dott. *Catania Giacomo*, Reggente della Unione Sindacale Provinciale di Enna;

la CISNALTERRA PROVINCIALE DI ENNA, rappresentata dal sig. *Manuele Michele*, Coordinatore provinciale, con la partecipazione del sig. *Barbagallo Salvatore*;

la UILTERRA PROVINCIALE DI ENNA, rappresentata dal sig. *Perna Felice*, Segretario provinciale della stessa, assistito dal sig. *Calvo Pietro*, Segretario della U.I.L.;

la C.S.I.L.: SINDACATO PROVINCIALE BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DI ENNA, rappresentata dal sig. *Riccobene Vincenzo*, Segretario del Sindacato stesso, con la partecipazione del sig. *La Barbera Giuseppe* e l'assistenza del prof. *Arancio Cesare*, Segretario provinciale dell'Unione;

viene stipulato il presente Contratto collettivo di lavoro per i braccianti agricoli avventizi della provincia di Enna.

Art. 1

DEFINIZIONE

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata anche se per alcun giorni o per la esecuzione di determinati lavori, retribuiti con la paga oraria o giornaliera, corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Art. 2.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 3.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi, valgono le norme di legge vigenti in materia.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei ragazzi che non abbiano compiuto il quattordicesimo anno di età.

Art. 4

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è di otto ore giornaliere e di 48 ore settimanali.

Tale orario è maggiorato di un'ora al giorno nei mesi di marzo, aprile e maggio ed è diminuito di un'ora nei mesi di novembre, dicembre e gennaio.

La presente norma non si applica ai lavori di mietitura e trebbiatura, disciplinati con accordi speciali.

Art. 5.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) Lavoro straordinario, quello eseguito oltre lo orario normale di lavoro;

b) Lavoro notturno, quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) Lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui al seguente art. 6, nonchè la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere, perciò, carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma.

Le percentuali di maggiorazione, da applicarsi sulla retribuzione ordinaria corrisposta in denaro, sono le seguenti:

lavoro straordinario	16%
lavoro festivo	25%
lavoro notturno	30%

Il lavoro notturno-festivo e straordinario-festivo, sarà compensato con una maggiorazione del 35%.

Non vi sarà luogo a maggiorazione per lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici o riguardanti speciali lavori da eseguirsi di notte, per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

Art. 6.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il 1° dell'Anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della Festa di S. Giuseppe;
4) il 25 aprile, Anniversario della Liberazione;
5) il giorno di lunedì dopo Pasqua,
6) il giorno dell'Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domini;
8) il 1° maggio, Festa del Lavoro;
9) il 15 maggio, Festa della Regione;
10) il 2 giugno, Anniversario della Fondazione della Repubblica;
11) il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo;
12) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria;
13) il 1° novembre, Ognissanti;
14) il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale;
15) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
16) il 25 dicembre, giorno di Natale;
17) il 26 dicembre, S. Stefano;
18) la festa del Patrono del luogo.

Art. 7.

RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE

Gli elementi che formano la retribuzione oraria del lavoratore avventizio sono:

la paga base;

l'indennità di contingenza.

Al lavoratore compete, inoltre, una indennità, in luogo delle festività nazionali ed infrasettimanali, nonchè di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori, a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie, ecc., di cui non può beneficiare il bracciante avventizio, perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Tale indennità, che verrà corrisposta mediante una maggiorazione dell'11% sull'insieme della paga base e contingenza, dovrà essere sempre disgiunta dalle retribuzioni, non operando sull'indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo.

La retribuzione, comprensiva di ogni indennità, esclusa quella di caropane, di contingenza e dell'11%, è stabilita come segue:

Salari in denaro, senza vitto e per giornata lavorativa, per uomini dai 18 ai 65 anni:

a) Braccianti addetti a lavori specializzati	L. 804
b) Braccianti addetti a lavori ordinari	» 734

E' in facoltà del datore di lavoro fornire ai lavoratori ingaggiati i generi appresso specificati; in tal caso, il salario verrà diminuito come appresso:

a) Con sola minestra condita:

1. Addetti a lavori specializzati	L. 734
2. Addetti a lavori ordinari	» 664

b) Con minestra condita e pane:

1. Addetti a lavori specializzati	L. 644
2. Addetti a lavori ordinari	» 574

c) Con minestra condita, pane e companatico:

1. Addetti a lavori specializzati	L. 634
2. Addetti a lavori ordinari	» 514

Si conviene, altresì, che al bracciante avventizio, assunto con la sola retribuzione in denaro, che presti servizio in un posto di lavoro sito a una distanza superiore ai quattro chilometri dal centro abitato dal lavoratore e che venga obbligato a pernottare sul posto stesso di lavoro, verrà somministrata, alla sera, una minestra calda composta di grammi trecento di pasta.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto che sono da considerarsi lavori specializzati i seguenti:

a) Rimboschimento e sistemazione terreni, gradonamento, terrazzamento, piantagione e cura dei vivai, sconcatura mandorli, olivi, pistacchi, agrumi e frutteti;

b) Per le colture ortalizie: preparazione del semenzaio, trapianti, irrigazione e raccolta;

c) Potatura e innestatura.

Tutti gli altri lavori sono da considerarsi ordinari.

Art. 8.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente, salve le condizioni di miglior favore contenute nei contratti collettivi vigenti:

Uomini:

dai 18 sino ai 65 anni compiuti 100%;

dai 17 ai 18 anni compiuti 80% della unità piena uomo,

dai 16 ai 17 anni compiuti 75% della unità piena uomo;

dai 15 ai 16 anni compiuti 60% della unità piena uomo;

dai 14 ai 15 anni compiuti 50% della unità piena uomo.

Donne:

dai 17 ai 55 anni compiuti 70% della unità piena uomo;

dai 16 ai 17 anni compiuti 62% della unità piena uomo;

dai 15 ai 16 anni compiuti 55% della unità piena uomo.

dai 14 ai 15 anni compiuti 50% della unità piena uomo;

Art. 9.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine.

Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà delle perdite e danni a lui imputabili.

Art. 10.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 11.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Art. 12.

ZONE MALARICHE

Nei Comuni ove esistano zone malariche riconosciute tali, a termini delle vigenti disposizioni, i datori di lavoro sono tenuti alla somministrazione gratuita del chinino, a norma di legge, nonchè alla corresponsione ai lavoratori, durante i periodi dell'anno come sopra previsti, di una particolare indennità del 5%, in aggiunta alla normale retribuzione in denaro e da computarsi con le modalità di cui all'art. 7

Art. 13.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori per quanto attiene al rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso, e debbono eseguire, con diligenza, il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori dell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto, e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina, da parte del lavoratore, sarà punita a secondo della gravità e della mancanza nel modo seguente:

1 Con la multa fino a un massimo di due ore di salario nei seguenti casi:

a) Che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro o ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) Che per negligenza, arrechi lievi danni alla azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;

c) Che si presenti al lavoro in istato di ubriachezza.

2. Con la multa, pari all'importo di una giornata di lavoro, nei casi di recidiva o di maggiore gravità, nelle mancanze di cui al paragrafo primo.

3. Con il licenziamento immediato senza preavviso ed indennità, nei casi seguenti:

a) Insubordinazione grave verso il datore di lavoro o chi per esso;

b) Danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili, al bestiame;

c) Assenze ingiustificate, per tre giorni consecutivi;

d) Risse sul posto di lavoro;

e) Recidiva nelle mancanze che abbiano dato luogo alle punizioni previste al paragrafo secondo;

f) In tutti gli altri casi di tale gravità che non consentano la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Sorgendo controversie, a seguito dell'applicazione delle sanzioni disciplinari, si procederà al tentativo di conciliazione, secondo il seguente art. 14.

Le multe di cui ai punti 1 e 2 del presente articolo devono essere accantonate dai datori di lavoro per effettuarne il versamento con le modalità che saranno determinate con apposito accordo.

Art 14.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione, fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali, per il tentativo di amichevole componimento.

L'Organizzazione, alla quale viene presentata dall'istante la controversia, deve sollecitamente trasmettere all'altra Organizzazione interessata copia della richiesta, che deve contenere tutti gli elementi atti a dare alla controparte cognizioni dettagliate e precise sulla controversia stessa.

Questa Organizzazione, appena ricevuta la denunzia di vertenza, con uguale sollecitudine, convocherà l'interessato, ed occorrendo l'altra Organizzazione, per esperire il tentativo di amichevole componimento.

Art. 15.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive, che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente Contrat-

to collettivo provinciale di lavoro, saranno esaminate dalle Associazioni sindacali contraenti, per il sollecito amichevole componimento.

Art. 16.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto ha la durata iniziale di un anno, a decorrere dal 1° febbraio 1958.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato, di anno in anno, qualora non disdettato da una delle parti contraenti, almeno tre mesi prima della scadenza, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte due mesi prima della scadenza.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 24 GIUGNO 1960, PER I SALARIATI FISSI DELL'AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI ENNA

L'anno millenovecentosessanta, il giorno 24 del mese di giugno in Enna, presso l'Unione Provinciale degli Agricoltori,

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI, rappresentata dal Presidente, comm. avv. *Giuseppe Restivo* con la partecipazione del sig. *Alvano Luigi,* assistiti dal cav. *Gino Grimaldi*;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dai sigg. *Panvini Giuseppe* e *Severino Gesualdo*,

e

la FEDERBRACCIANTI, rappresentata dai signori *Costanzo Onofrio* e *Anfuso Vito*;

la F.I.S.B.A. C.I.S.L., rappresentata dal sig. *Ferraro Antonino*,

la U.I.L.-TERRA, rappresentata dal sig. *Calvo Pietro*.

la C.I.S.Na.L.-TERRA, rappresentata dal sig. prof. *Coppola Enrico*;

si è stipulato il presente Contratto provinciale di lavoro integrativo del Patto collettivo nazionale di lavoro per i salariati fissi dell'agricoltura, stipulato in Roma il 26 marzo 1960, da valere per tutto il territorio della provincia di Enna.

Art. 1

Con riferimento alla norma 2 del Patto collettivo nazionale di lavoro e della relativa dichiarazione a verbale i salariati fissi vengono classificati come segue:

a) *specializzati*: campiere;

b) *qualificati*: massaro;

c) *comuni*: tutte le altre categorie e cioè: ribattiere, mulattiere, bordonaro, carrettiere, bovaro e garzone.

La qualifica di salariato fisso deve risultare dal libretto individuale di lavoro di cui alla norma 7 del Patto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 2.

Ad integrazione della norma 6 si stabilisce che trascorsi tre mesi di prestazione continuativa il lavoratore è considerato stabilmente adibito alle nuove mansioni ed acquista la nuova qualifica con la conseguente variazione salariale.

Art. 3.

Sul libretto sindacale di lavoro di cui alla norma 7, saranno registrate anche le corresponsioni e le trattenute eseguite con la indicazione delle relative causali.

Il lavoratore è tenuto a presentare, alla fine di ogni mese o quando lo richiede il datore di lavoro, il proprio libretto per le annotazioni di cui sopra.

I due libretti dovranno essere firmati dalle due parti.

Art. 4.

Con riferimento alla norma 9, l'assunzione in servizio per i salariati fissi con contratto annuale è sempre fatta con periodo di prova, la cui durata massima è fissata in 30 giorni.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di sciogliere il contratto senza alcun preavviso.

Il lavoratore che entro il termine di prova non venga confermato dal datore di lavoro o non intenda, per sua volontà, rimanere in servizio, avrà diritto alla corresponsione del solo compenso per i giorni di lavoro compiuti, compenso che viene commisurato in base al salario giornaliero della categoria per la quale viene assunto in prova.

Ultimato il periodo di prova senza che il datore di lavoro o il lavoratore abbia fatto alcuna comunicazione all'altra parte, il lavoratore s'intende tacitamente confermato e la retribuzione spettantegli è quella stabilita per la categoria alla quale viene assegnato.

Art. 5.

La durata normale del lavoro non potrà eccedere le 8 ore giornaliere e le 48 settimanali. La loro distribuzione nella giornata sarà fatta in periodi secondo le esigenze delle singole aziende.

La durata dell'orario di lavoro, nei vari mesi dell'anno, è stabilita come segue:

per i mesi di gennaio, febbraio, marzo, novembre e dicembre: ore 7;

per i mesi di aprile, maggio, settembre e ottobre: ore 8;

per i mesi di giugno, luglio e agosto ore 10.

In considerazione che i lavori di cura, governo ed allevamento del bestiame sono intermittenti, l'orario normale di lavoro previsto è determinato, in via indiretta, dalle mansioni e dalle dotazioni del bestiame.

E' ammesso il recupero delle ore di lavoro ordinario non effettuato a causa di caso fortuito o forza maggiore.

Art. 6.

I limiti di cui ai punti *a*) e *b*) della norma 12 sono fissati in ore due.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla sola retribuzione in denaro sono le seguenti.

lavoro straordinario o festivo: 30%;

lavoro notturno: 40%;

lavoro notturno festivo: 45%.

Art. 7

La retribuzione è costituita da una parte in denaro e da una parte in natura.

La corresponsione avverrà, normalmente, ad ogni fine mese.

Nei mesi di settembre, ottobre, novembre, dicembre, gennaio, febbraio, marzo e aprile sul rateo di salario in danaro sarà effettuata una trattenuta pari al 10% che costituirà un fondo di garanzia per la continuità del contratto per gli altri 4 mesi.

Tale somma sarà corrisposta a ciascun lavoratore con il rateo salariale del mese di agosto.

La retribuzione, comprensiva di ogni indennità, in ragione di anno, esclusa la scala mobile, è la seguente:

a) salariati fissi specializzati	L. 150.000
b) salariati fissi qualificati	» 140.000
c) salariati fissi comuni	» 130.000

Ai salariati fissi sarà corrisposta inoltre una maggiorazione del 5% del salario in denaro quale corrispettivo delle festività nazionali ed infrasettimanali non godute.

Oltre alla retribuzione in denaro di cui sopra saranno corrisposti i seguenti generi in natura, i quali ultimi saranno anticipati mensilmente ove l'alimentazione non venga fornita giornalmente dal datore di lavoro sul posto:

farina	Kg. 30 al mese
pasta	» 10 »
formaggio	» 1 »
ricotta salata	» 1 »
olio	lt. 1 al mese
vino	» 300 all'anno

Ai salariati fissi dai 19 ai 60 anni verrà corrisposta una regalia di Kg. 224 di grano, carichi 4 di legna e 4 di paglia da forno, solo se abbiano compiuto l'intera annata agraria.

Tale regalia non è frazionabile e non compete quindi, nel caso in cui non abbiamo completato l'anno agrario.

Ai salariati fissi dai 14 ai 19 anni e dai 60 ai 65 anni la regalia di cui sopra è ridotta come segue: grano Kg. 70, legna carichi 2, paglia da forno carichi 2, ferme restando le altre clausole.

Qualora il datore di lavoro non potesse somministrare le anzidette corresponsioni in natura il salariato avrà diritto al corrispettivo in denaro computato a prezzo di mercato.

Quando il salariato fisso consuma il vitto somministrato dalla azienda avrà diritto solo alla retribuzione in danaro, fermo restando le regalie di cui sopra.

Per i salariati fisicamente minorati potranno essere concordate caso per caso condizioni salariali diverse, previe registrazioni di queste nei libretti sindacali di lavoro.

Art. 8.

Salariati con contratto mensile

I mesaroli avranno lo stesso trattamento dei salariati fissi per quanto riguarda la retribuzione in natura, mentre il salario sarà maggiorato del 15 %.

Art. 9.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore, potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1. con la multa fino a un massimo di 2 ore di salario, nei casi seguenti:

a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro o ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni alla azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in stato di ubbriachezza;

2. con la multa pari all'importo di una giornata di lavoro nei casi di recidiva, di maggiore gravità nella mancanza di cui al paragrafo primo;

3. con il licenziamento immediato senza preavviso od indennità nei casi seguenti:

a) insubordinazione grave verso il datore di lavoro o un suo rappresentante;

b) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili, al bestiame;

c) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi;

d) risse e condanne che influiscono sul rapporto di lavoro;

e) recidive nelle mancanze che abbiano dato luogo alle punizioni previste al paragrafo 2;

f) in tutti quegli altri casi di tale gravità che non consentono la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Art. 10.

Nel caso previsto dalla norma 27 comma 6. del Patto collettivo nazionale di lavoro la famiglia del salariato fisso continuerà nell'uso della casa ed eventuali annessi per un mese.

Art. 11.

In caso di contestazione tra datore di lavoro e prestatore di opera, anche di natura disciplinare, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non

raggiungono l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni Sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

L'Organizzazione alla quale viene presentata dalla istante la controversia deve sollecitamente trasmettere all'altra Organizzazione copia della richiesta, che deve contenere tutti gli elementi atti a dare alla controparte cognizioni dettagliate e precise sulla controversia stessa.

Questa Organizzazione, appena ricevuta la denuncia di vertenza con uguale sollecitudine convocherà l'interessato della propria Organizzazione e l'altra Organizzazione per esperire il tentativo di amichevole componimento.

Dell'esito della vertenza sarà redatto apposito verbale.

Art. 12.

Il presente contratto entrerà in vigore il 1° settembre 1960 ed avrà la durata di due annate agrarie e cioè fino al 31 agosto 1962.

I termini e le modalità per il tacito rinnovo e la disdetta sono quelli fissati dalla norma 32 del Patto collettivo nazionale di lavoro, che vanno applicati al presente Contratto Provinciale.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 18 DICEMBRE 1953 PER I SALARIATI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI VARESE

Il giorno 18 dicembre 1953

fra

l'ASSOCIAZIONE AGRICOLTORI DELLA PROVINCIA DI VARESE, rappresentata dal suo Presidente sig. *Angelo Campiotti* assistito dal perito agrario *Bruno Casoli;*

e

l'UNIONE SINDACATI LAVORATORI DELLA PROVINCIA DI VARESE, rappresentata dal sig. *Bernasconi Giovanni;*

e

la FEDERTERRA della Camera Confederale del Lavoro di Varese e Provincia, rappresentata dal sig. *Sala Fedele*, assistito dal sig. *Oggioni Fausto*;

si è addivenuti alla stipulazione del presente Contratto collettivo di lavoro da valere per i salariati agricoli dipendenti da Aziende Agricole della provincia di Varese per l'annata agraria 1953-1954.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto collettivo ha inizio con l'11 novembre 1953 e termina il 10 novembre 1954 e si intende tacitamente rinnovato se una delle parti contraenti, almeno tre mesi prima della sua normale scadenza, non o disdetti.

Esso vale per tutti i salariati agricoli della Procincia di Varese e più precisamente per i fattori, campari ed acquaioli, campagnoni, caporali, cavallanti, bifolchi, mungitori, manzolai, stallieri, fatutto di stalla, contadini in genere, conduttori di trattrici, meccanici agricoli.

Si intende esteso anche ai fabbri, falegnami, casari, sotto-casari ed ausiliari di caseificio, in quanto non svolgano una funzione artigianale autonoma.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso si intende quel lavoratore agricolo assunto e vincolato a termini del presente contratto, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa Azienda Agricola ove risiede generalmente, fruendo della abitazione ed annessi e la cui retribuzione, riferita ad anno, viene corrisposta mensilmente a norma del presente contratto e delle consuetudini locali.

Art. 3.

CONTRATTI INDIVIDUALI - DURATA - DISDETTA

All'atto dell'assunzione tra il datore di lavoro e il lavoratore deve essere redatto, firmato e scambiato, il Contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo predisposto dalle Organizzazioni sindacali.

In tale Contratto dovranno essere precisate la qualifica e le mansioni attribuite al salariato, la data di inizio del rapporto di lavoro, il salario spettante in base a quanto stabilito dal presente Contratto collettivo.

La durata del Contratto individuale è quella stabilita dagli articoli 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533.

Alla scadenza il Contratto si intende tacitamente rinnovato qualora non sia intervenuta disdetta da una all'altra parte almeno quattro mesi prima della scadenza, mediante raccomandata con ricevuta di ritorno o mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro, controfirmata dalle parti.

La disdetta rende obbligatorio per il salariato lo sgombero della azienda ed il rilascio completo dell'abitazione ed annessi, liberi di sè e familiari, nonchè persone e cose interposte, per la sera del 10 novembre.

I Contratti individuali in deroga sono validi se ed in quanto siano più favorevoli al lavoratore.

Art. 4.

ASSUNZIONE

L'assunzione della mano d'opera salariata ha luogo tramite i competenti Uffici di Collocamento, secondo le norme di legge ed in base a richieste nominative.

Il datore di lavoro che assume i lavoratori ha l'obbligo di provvedere con propri mezzi ed a proprie spese, al trasloco delle persone e cose appartenenti alla famiglia del lavoratore, nell'ambito della provincia.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione dei salariati di tutte le categorie, è subordinata ad un periodo di prova di 30 giorni durante i quali le parti conservano il reciproco diritto di sciogliere il contratto senza alcun preavviso.

Superato il periodo di prova senza che l'una parte abbia dato all'altra alcuna comunicazione, il lavoratore si intende confermato in servizio con la retribuzione della sua categoria.

Il lavoratore che entro il periodo di prova non viene confermato o non intende restare in servizio, avrà diritto al compenso per i soli giorni di lavoro effettivamente prestati.

Il periodo di prova per le suaccennate categorie si intende limitato all'inizio del primo servizio.

Art 6.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Ogni capo famiglia deve essere munito di regolare libretto sindacale di lavoro, in cui oltre la sua qualifica e a quella dei componenti della famiglia che prestano servizio nell'azienda, dovranno essere registrate le varie prestazioni ed attività, le corresponsioni in generi ed in danaro e le trattenute eseguite con la relativa causale.

Il lavoratore è tenuto a presentare il proprio libretto ad ogni periodo di paga ed ogni qualvolta il datore di lavoro glielo richieda per le necessarie annotazioni da apporvi in sua presenza e che faranno fede ad ogni effetto.

Il salariato intestatario del libretto accuserà ricevuta delle retribuzioni in danaro e in natura corrisposte dall'Azienda per sè e per i componenti la propria famiglia, controfirmando l'annotazione fatta dal datore di lavoro nel libretto stesso.

Le Organizzazioni contraenti si impegnano a fornire a tutti i loro associati il libretto sindacale di lavoro.

Art. 7

CAPI E SOTTOCAPI

Si considerano capi quei lavoratori delle diverse categorie che abbiano personale in sottordine, ad eccezione dei mungitori che sono capi anche se soli della rispettiva categoria, semprechè abbiano in consegna 17 vacche.

Nelle stalle con due o più mungitori, il secondo è considerato sottocapo.

Art. 8.

MANSIONI

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto. Fermi restando gli usi e le consuetudini locali in quanto non siano espressamente modificate dal presente contratto collettivo, le mansioni per le varie categorie di salariati, in via indicativa, sono le seguenti:

Fattore: stà a capo del personale e gli impartisce gli ordini ricevuti dal datore di lavoro, lo sorveglia e lo coadiuva secondo le esigenze del momento, partecipando anche manualmente ai lavori.

Campari od acquaioli: attendono al regime delle acque e se liberi dal governo delle stesse, sono tenuti a lavorare con gli altri contadini secondo le loro possibilità fisiche e capacità tecniche. Hanno diritto al riposo diurno corrispondente al tempo impiegato per il lavoro notturno.

Campagnone: ha la sorveglianza diurna e notturna dell'Azienda. La sua prestazione dovrà essere contenuta nell'orario di lavoro fissato dal contratto.

Caporale: guida il personale, lavora con lo stesso e deve osservare e far osservare l'orario.

Capo mungitore: oltre al governo delle mucche affidategli per contratto, nell'ambito delle sue attribuzioni è responsabile del buon andamento della stalla, e deve osservare e fare osservare tutte le buone norme che presiedono alla conservazione del bestiame e all'incremento zootecnico secondo le direttive del datore di lavoro. Particolarmente attende alla mungitura, dà il segnale di richiamo ai mungitori nelle ore stabilite dall'agricoltore o chi per esso, risponde della preparazione dei mangimi, dei lettimi e dell'abbeveramento. Provvede, coadiuvato a turno da un mungitore, alla medicazione delle bovine ammalate, attende all'allattamento dei vitelli, risponde dell'igiene e della pulizia delle stalle, stabilisce i turni di guardia, ecc.

Capo cavallante: ha la cura di tutto il bestiame equino secondo le direttive del datore di lavoro, risponde della sua buona alimentazione. Vigila la scuderia, le rimesse e le sellerie ed il lavoro di governo che deve regolare secondo le consuetudini e ne risponde del suo andamento. Provvede alla pulizia delle carrozze, dei finimenti, ecc. ed è a disposizione per i servizi relativi. Deve avvertire giornalmente il datore di lavoro dell'andamento della scuderia, e se libero, attendere ai lavori di campagna con gli altri cavallanti. Risponde delle sellerie e di quanto altro in consegna purchè tenuti in locali chiusi a chiave, nonchè della tenuta e conservazione di queste.

Capo bifolco: è caposquadra per i lavori di aratura, di trasporto e di ogni altro lavoro eseguito con i buoi. Ha la cura del bestiame in consegna e risponde della sua buona alimentazione e conservazione secondo le direttive impartitegli dal datore di lavoro.

E' responsabile dell'andamento della stalla, disciplina fuori orario il governo del bestiame e l'allestimento dei carri ed attrezzi di lavoro, dà conto giornalmente all'agricoltore di tutto l'andamento della stalla, ecc.

Mungitori: attendono al governo, alla cura e custodia del bestiame, sia da latte che da allevamento, alla mungitura delle vacche e a tutti i lavori di stalla. Più precisamente devono essere presenti al richiamo del capo o di chi per esso anche di notte, provvedono per turno al maneggio della pompa, devono lavarsi accuratamente le mani e lavare le mammelle delle vacche prima della mungitura; strigliare e spazzolare ogni giorno le bestie in consegna, abbeverarle nei tempi prescritti, adottare le necessarie precauzioni perchè non si attruppino, nè feriscano, custodire, curare e pulire i secchi e secchioni da latte, raffreddare, se richiesto, con pompa a mano il latte munto, trasportarlo dalla stalla al caseificio aziendale, aiutare nel caricamento il conducente del latte, attendere al pascolo nel periodo indicato dal datore di lavoro, allargare l'erba perchè non si riscaldi.

Provvedono ai turni di stalla anche di notte.

Cavallanti e bifolchi: agli ordini del capo hanno in consegna il bestiame da lavoro, attendono fuori orario al suo governo, alla buona cura e all'allestimento dei carri, finimenti e attrezzi. Spetta ai cavallanti e bifolchi il carreggio di tutti i prodotti entro e fuori azienda, con l'obbligo di partecipare al carico e scarico, la preparazione del terreno, la raccolta con macchine, l'assestamento dei foraggi e dei lettini in appositi cumuli tanto in cascina che fuori. Dovranno usare speciali cure nel governo del bestiame, provvedendo alla sua strigliatura e spazzolatura, alla pulizia anche degli occhi, nari ed unghie, ed ai necessari ingrassi delle stesse. I cavallanti e bifolchi avranno in consegna non più di due capi di bestiame e sono fra

loro sostituibili; il governo della pariglia spetta a chi l'ha usata per ultimo. In caso di necessità saranno adibiti ad altri lavori dell'azienda, tenuto conto, agli effetti della resa, delle loro possibilità fisiche e capacità tecniche.

Manzolai: sono in special modo adibiti alla cura, sorveglianza e pulizia del bestiame di allevamento, attendono al pascolo e all'accompagnamento nei casi di trasloco con spostamento del bestiame e coadiuvano l'altro personale di stalla. Possono essere adibiti anche ad altri lavori compatibili, quando le bestie in loro custodia non raggiungano il numero previsto per i mungitori. Se il numero delle bestie da vigilare al pascolo sia superiore a quello sopradetto, avranno diritto ad un aiutante.

Personale di scorta e fatutto di stalla: in via normale e per il servizio specifico cui lo obbliga il suo contratto, sostituisce temporaneamente gli assenti per malattia, ferie od altri motivi. Il fatutto di stalla deve attenersi all'orario del mungitore quando lo sostituisce e seguirne le vicende per quanto riguarda le feste infrasettimanali. Ha diritto al riposo settimanale di turno con gli altri mungitori e quando sia possibile in giorno festivo.

Stalliere: oltre alle sue specifiche mansioni come tale, ha la cura, la pulizia e la manutenzione delle corti.

Contadini: sono adibiti ai lavori in genere della Azienda.

Casaro: è addetto alla lavorazione del latte e dei latticini ed alla stagionatura dei prodotti. Sotto le direttive del datore di lavoro o di chi lo sostituisce, risponde dell'andamento del caseificio, delle porcilaie ed ha la sorveglianza del personale dipendente, per il quale deve riferire al datore di lavoro sulle eventuali inadempienze. Deve eseguire scrupolosamente gli ordini che gli vengono impartiti e ragguagliare in giornata il datore di lavoro di tutto quanto può avere attinenza o interesse con il caseificio e con gli allevamenti.

Vice casaro: come tale assunto coadiuva il casaro, esegue gli ordini che lo stesso gli impartisce e lo sostituisce durante la sua assenza nelle mansioni e nelle responsabilità.

Ausiliari di caseificio: sono quei lavoratori che non avendo una mansione specifica prestano la loro opera nei caseifici e nelle porcilaie.

Fabbri e falegnami: sono quei lavoratori che eseguiscono i vari lavori di fabbro e falegname, dalla normale riparazione degli utensili e delle macchine, alla costruzione e messa in opera di attrezzi rurali, carri, carretti, ecc.

Conduttore di trattrice: è il lavoratore a cui viene affidata in consegna per l'uso la trattrice per i lavori di aratura, trebbiatura e alattati.

Meccanico agricolo: assunto come tale è quel lavoratore cui è affidata la manutenzione, uso e riparazioni delle varie macchine, attrezzi e motori agricoli.

Art. 9.

CAMBIO DI MANSIONI - INIDONEITÀ CUMULO DI MANSIONI

Cambio di mansioni - Se per esigenza dell'Azienda o per altre cause non imputabili al lavoratore durante il corso dell'annata agraria, gli venissero affidate mansioni di qualifica inferiore, egli conserverà i diritti della categoria alla quale appartiene. Se viceversa gli venissero affidate mansioni di qualifica superiore, godrà, dalla data del cambiamento delle mansioni e fino alla cessazione, del trattamento economico proprio della nuova qualifica, fatta eccezione per le supplenze di ferie, permessi e brevi malattie.

Inidoneità - La minorata capacità lavorativa e l'inidoneità alle mansioni affidate non risolvono il rapporto di lavoro e possono provocare il cambio di mansioni. In ogni caso sarà conservata la casa ed annessi alla famiglia del salariato sino alla scadenza del contratto

Cumulo di mansioni - Quando il salariato attende a più mansioni, avrà diritto al salario della categoria superiore per il periodo del cumulo delle mansioni stesse.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale di lavoro non potrà eccedere, nella sua media annua, le otto ore giornaliere e le 48 settimanali.

Nei vari mesi dell'anno la durata dell'orario normale di lavoro è stabilita come segue:

ore 6 per i mesi di gennaio, novembre e dicembre;
ore 8 per i mesi di febbraio, marzo, aprile, settembre e ottobre;
ore 9 per i mesi di maggio e agosto;
ore 10 per i mesi di giugno e luglio.

L'orario si intende iniziato e finito sul posto di lavoro.

L'inizio e la fine del lavoro ed i periodi intermedi di riposo saranno stabiliti dal datore di lavoro che potrà fissarli anche in ore diverse per diverse squadre e categorie di lavoratori, secondo le esigenze tecniche del lavoro.

Per il personale che ha la cura ed il governo del bestiame, in considerazione del carattere intermittente di tali lavori, l'orario normale è determinato in via indiretta dal numero dei capi in consegna e dalle mansioni di categoria come da contratto.

Quando il salariato abbia una dotazione di bestiame inferiore a quella completa prevista dal vigente contratto sarà adibito ad altre mansioni per un numero di ore proporzionato alla dotazione mancante, nello ambito dell'orario vigente per i salariati comuni.

Art. 11.

RICUPERO

Nel caso che per intemperie non fosse possibile eseguire durante la giornata l'orario normale di lavoro è consentito al conduttore di ricuperare entro i 15 giorni successivi, nel limite massimo di un'ora al giorno e senza compenso, le ore perdute. Al lavoratore richiesto durante le intemperie per il taglio e la condotta dell'erba necessaria al foraggiamento del bestiame, il tempo impiegato in dette condizioni atmosferiche, verrà computato doppio agli effetti del ricupero.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO - FESTIVO - NOTTURNO

Per lavoro straordinario si intende quel lavoro svolto da ciascun lavoratore oltre l'orario fissato dall'art. 10.

Per notturno si intende quel lavoro svolto da ciascun lavoratore da un'ora dopo l'Ave Maria, fino all'alba.

Per festivo si intende quel lavoro svolto da ciascun lavoratore nelle domeniche e nei giorni festivi contemplati dal presente contratto.

Il lavoro straordinario non potrà eccedere le due ore giornaliere e le 12 settimanali e verrà eseguito solo in casi di inderogabile necessità.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base, contingenza, generi in natura) sono le seguenti:

lavoro straordinario	16%
lavoro festivo	25%
lavoro notturno	30%

Non si farà luogo a maggiorazione per il lavoro notturno dei mungitori, fatutto, casaro, sottocasaro, ausiliario di caseificio e camparo, per i quali il lavoro notturno rientra nelle normali prestazioni delle quali si è già tenuto conto nelle retribuzioni di categoria. Resta precisato che qualora il camparo non usufruisca del riposo diurno corrispondente al lavoro svolto di notte fruirà del trattamento previsto per tali lavori.

Quando il lavoro notturno si svolge in regolari turni, si farà luogo alla maggiorazione del 15% sulla retribuzione globale.

Per il governo eseguito ai due cavalli o buoi fuori orario nei giorni feriali e festivi, il cavallante o bifolco riceverà un compenso pari a 365 ore di paga normale globale da determinarsi al 10 novembre. Detto compenso rimane invariato anche nel caso che il numero delle bestie in consegna fosse una sola unità, salvo la detrazione di L. 750 per ogni capo avuto in meno. Nel caso lo stalliere eseguisse i lavori di governo spettanti ai cavallanti e bifolchi, questi riceveranno soltanto il compenso di L. 750 per ogni capo in consegna.

Il lavoro di taglio, rastrellatura, caricamento, trasporto erba nei giorni festivi verrà compensato con la maggiorazione del 25%.

Tale maggiorazione viene ridotta al 16% quando il lavoro viene svolto nella seconda festa consecutiva.

Quando i mungitori, manzolai, fatutto di stalla, casari, vice casari, ed ausiliari di caseificio, non godano del riposo settimanale e di quello festivo infrasettimanale, verranno retribuiti in tali giornate con la maggiorazione del 25%.

Sono esclusi dal lavoro notturno i ragazzi di ambo i sessi di età inferiore ai 15 anni.

Le maggiorazioni di cui sopra non si assommano intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE - GIORNI FESTIVI FESTIVITÀ NAZIONALI

Fermi restando gli articoli 1, 6, 7 e 8 della legge 22 febbraio 1934, n. 370 a tutti i lavoratori è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive possibilmente in coincidenza con la domenica.

Sono considerati giorni festivi: tutte le domeniche, le feste di precetto, le feste riconosciute dallo Stato oltre la Festa del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro e più precisamente:

8 dicembre: Immacolata Concezione;
25 dicembre: S. Natale;
26 dicembre: S. Stefano;
1 gennaio: Capodanno;
6 gennaio: Epifania;
19 marzo: S. Giuseppe;
Lunedì di Pasqua;
Ascensione di N. S.;
Corpus Domini;
29 giugno: SS. Pietro e Paolo;
15 agosto: Assunzione di M. V.;
1 novembre: Tutti i Santi.

Sono considerate feste nazionali:

25 aprile: Anniversario della Liberazione;
1 maggio: Festa del Lavoro;
2 giugno: Proclamazione della Repubblica;
4 novembre: Commemorazione della Vittoria.

Nella vigilia di Natale l'orario per il personale di campagna sarà continuativo ed esaurito entro le ore 13.

Quando la festa del Patrono del luogo cada in domenica o in altro giorno festivo infrasettimanale, si considererà festivo il primo giorno feriale susseguente.

Nella ricorrenza della Festa di Natale i lavoratori percepiranno la normale paga globale anche senza prestazione d'opera.

Ai mungitori, manzolai, fatutto e personale di caseificio, che prestano la loro opera in detta festività, verrà corrisposta la doppia paga senza maggiorazione.

A detto personale non può essere spostato il godimento delle festività infrasettimanali in altro giorno.

Disposizioni per le feste nazionali.

Nella ricorrenza delle feste nazionali sopra riportate, anche se cadono in domenica, ai lavoratori verrà usato il seguente trattamento:

a) se non lavorano verrà corrisposta una giornata di paga normale di fatto;

b) se lavorano è dovuta una giornata di paga normale di fatto, più una seconda giornata di paga con la maggiorazione festiva.

Art. 14.

PAGHE

Agli effetti del salario in danaro e in natura si considerano le età già compiute all'11 novembre, all'atto di assunzione e di ogni anno.

Il salario in danaro e in natura fissato nelle seguenti tabelle è determinato per 2400 ore di lavoro annuo.

In aggiunta al salario in danaro e in natura sarà corrisposto un ottavo della contingenza giornaliera vigente nei diversi periodi dell'anno e per le ore di lavoro effettuate.

In danaro

Fattore oltre le 1.500 p.m.	L.	26.910
Fattore da 500 a 1.500 p.m.	»	26.210
Fattore sino a 500 p.m.	»	25.390
Camparo-acquaiolo oltre le 1.500 p.m.	»	26.325
Camparo-acquaiolo da 500 a 1.500 p.m.	»	25.975
Camparo-acquaiolo sino a 500 p.m.	»	25.390
Caporale campagnone	»	25.390
Capo mungitore oltre i tre mungitori	»	27.495
Capo mungitore fino a tre mungitori	»	27.145
Secondo mungitore	»	26.795
Mungitori dai 18 ai 65 anni	»	26.325
Mungitori dai 17 ai 18 anni	»	21.060
Mungitori dai 16 ai 17 anni	»	18.427
Mungitori dai 15 ai 16 anni	»	15.795
Mungitori dai 14 ai 15 anni	»	13.162
Capo cavallante e capo bifolco	»	25.390
Cavallanti, bifolchi, manzolari, stallieri, fatutti contadini:		
dai 18 ai 65 anni	»	24.570
dai 17 ai 18 anni	»	19.656
dai 16 ai 17 anni	»	17.199
dai 15 ai 16 anni	»	14.742
dai 14 ai 15 anni	»	12.285
Casaro	»	28.080
Vice Casaro	»	25.155
Ausiliario di Caseificio:		
dai 18 ai 65 anni	»	25.155
dai 17 ai 18 anni	»	20.124
dai 16 ai 17 anni	»	17.608
dai 15 ai 16 anni	»	15.093
dai 14 ai 15 anni	»	12.577
Fabbri e Falegnami	»	25.155
Meccanico agricolo	»	28.000

In natura

Età	Frumento	Riso	Granoturco	Latte
18-65	Q.li 2	Q.li 1	Q.li 5	l. 365
17-18	Q.li 1,60	Q.li 0,80	Q.li 5	l. 292
16-17	Q.li 1,40	Q.li 0,70	Q.li 3,50	l. 256
15-16	Q.li 1,20	Q.li 0,60	Q.li 3	l. 219
14-15	Q.li 1	Q.li 0,50	Q.li 2,50	l. 183

Al salariato che lavora solo in famiglia, in ogni caso, e indipendentemente dalla sua età, spettano Q.li 35 di legna verde e Q.li 5 di legna secca.

Se vi sono più salariati che lavorano, spettano i seguenti quantitativi: Q.li 25 di legna verde e Q.li 3,30 di legna secca per ogni salariato a salario intero, mentre invece a quelli di categoria a età inferiore la legna verrà corrisposta come segue:

Età dai 17 ai 18 anni Q.li 20 di verde Q.li 2,60 di secca;

Età dai 16 ai 17 anni Q.li 17,5 di verde Q.li 2,60 di secca;

Età dai 15 ai 16 anni Q.li 15 di verde Q.li 2 di secca;

Età dai 14 ai 15 anni Q.li 12,5 di verde Q.li 1,70 di secca.

In ogni caso l'agricoltore ha l'obbligo di somministrare alla famiglia il quantitativo minimo in natura di Q.li 35 di legna verde e Q.li 5 di legna secca anche se non è prodotta sul fondo, mentre è in sua facoltà di somministrare o liquidare i rimanenti quantitativi eccedenti.

Al mungitore e al fatutto verrà corrisposto oltre al litro di latte di spettanza salariale, un altro litro di latte per ogni giornata di presenza in istalla. Uguale trattamento verrà usato al manzolaio a salario intero. Spetta al mungitore, fatutto e manzolaio, un compenso pari a 1/17 di salario globale per ogni capo bestiame dato in consegna in più oltre al numero d'obbligo e per ogni giornata, compenso da liquidarsi trimestralmente salvo conguaglio.

Oltre ai più sopra riportati prodotti verranno corrisposti al casaro: Kg. 22 di burro, Kg. 10 di formaggio e Kg. 50 di maiale; al vice casaro: Kg. 10 di burro, Kg. 4 di formaggio e Kg. 20 di maiale.

Art. 15.

CASA ED ANNESSI

Ogni capofamiglia ha diritto ad una casa di abitazione fornita dal datore di lavoro, con orto, pollaio, porcile ed un posto coperto per il ricovero della legna. La casa dovrà trovarsi nelle condizioni di abitabilità descritte dai regolamenti sanitari vigenti. Le Organizzazioni faranno opera perchè i proprietari dei fondi abbiano a rimettere in condizioni igieniche e confortevoli le case che non lo fossero.

I locali dovranno corrispondere al numero ed alle necessità della intera famiglia del salariato, semprechè i suoi membri siano stabilmente addetti all'Azienda, e comunque non meno di due. E' fatto obbligo al datore di lavoro di provvedere a proprie spese all'imbiancatura ed alla disinfezione dei locali di abitazione al cambio della famiglia del salariato.

Sarà stretto obbligo del lavoratore di mantenere la casa nello stato cui venne consegnata, salvo l'uso.

Accordi diretti tra le parti regoleranno il mancato conferimento della casa ed annessi.

L'area dell'orto dovrà essere non inferiore a mq. 120 adiacente e nelle immediate vicinanze della casa colonica.

In via indicativa il valore della casa ed accessori viene determinato in L. 1.400 per l'abitazione; L. 500 per l'orto e L. 600 per il pollaio, porcile e rustici.

In ogni caso non verrà richiesto nessun rimborso per i locali dati in più dei due di minimo, semprechè tutti i membri della famiglia idonei siano stabilmente addetti all'Azienda.

Nelle aziende dove esiste la corrente elettrica è fatto obbligo al datore di lavoro di provvedere a proprie spese all'impianto di illuminazione nelle case coloniche, intestando all'Azienda il contratto di fornitura.

Sono a carico dei lavoratori gli importi della bolletta per il consumo della luce, la conservazione, la manutenzione ed eventuali modifiche di impianti.

Art. 16.

LAVORI SPECIALI - COMPENSI SPECIALI

Lavori speciali

Sono considerati lavori speciali: lo spurgo in acqua dei cavi principali entro e fuori l'Azienda, lo scalvo e l'abbattimento di piante di basso ed alto fusto, la mietitura eseguita con falce messoria e la trebbiatura, limitatamente al personale d'aia addetto a macchine trebbiatrici con licenza tipo A

Sono inoltre considerati lavori speciali lo spandimento di determinati concimi, con le modalità in appresso indicate.

Per detti lavori i salariati riceveranno le seguenti retribuzioni in aggiunta alla paga stabilita dal Contratto:

spurgo cavi L. 5 all'ora;

abbattimento piante e scalvo alto fusto L. 10 all'ora;

scalvo basso fusto L. 5 all'ora;

mietitura con falce messoria L. 16 all'ora;

trebbiatura con trebbie licenza tipo A L. 16 all'ora;

trattorista meccanico L. 10 all'ora;

conduttore di trattrice L. 7 all'ora.

Spandimento concimi:

Spandimento calciocianamide in polvere a mano L. 16 al quintale;

Spandimento calciocianamide in polvere a macchina L. 8 al quintale;

Spandimento calciocianamide granulare a mano lire 5 al quintale.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di fornire ai lavoratori i mezzi protettivi efficienti per lo spandimento della calciocianamide.

Martellatura della falce (limitatamente alle aziende che praticano la falciatura a mano).

Quando la martellatura della falce viene eseguita fuori orario, il datore di lavoro corrisponderà un compenso annuo pari a L. 2.000; mentre al personale che adoprerà saltuariamente la falce dal 1° aprile al 30 settembre, verrà corrisposto un compenso annuo pari a L. 1.000, sempreché la martellatura avvenga fuori orario.

Pascolo.

Nel periodo normale di pascolo mediamente stabilito in tre ore al giorno, il mungitore e fatutto verrà convenzionalmente retribuito con un'ora al giorno di paga normale globale.

Lettimi e mangimi.

Tutto il personale addetto al bestiame è tenuto al trasporto dei mangimi e dei lettimi per il foraggiamento e per il normale governo di stalla, all'asportazione del letame ed al suo assestamento in concimaia. I mangimi ed i lettimi dovranno trovarsi sopra la stalla, nei portici o cumuli immediatamente adiacenti ad essa, purchè situati a distanza non superiore agli 80 metri.

Art. 17.

CORRESPONSIONE SALARIO E COMPENSI

Il salario, tanto in danaro che in natura verrà corrisposto posticipatamente e non oltre la seconda domenica di ogni mese in ragione di un dodicesimo. Il lavoratore che ne avesse necessità può ritirare un acconto quindicinale sulla spettanza mensile. Il saldo si effettuerà la sera del 10 novembre.

Il latte verrà ritirato giornalmente alla mungitura più vicina al consumo e freddo ove funziona l'impianto di raffreddamento.

I generi in natura da consegnare ai salariati sono quelli prodotti nell'azienda, sciolti, sani, buoni e mercantili.

Quando il datore di lavoro non sia in grado di corrisponderli, pure nel caso di prelevamento di generi oltre i quantitativi di assegnazione per il fabbisogno della famiglia del salariato, si applicheranno i prezzi di ammasso o, in mancanza quelli all'ingrosso franco azienda rilevati in media annuale dal Bollettino della Camera di Commercio, Industria ed Agricoltura.

E' fatto divieto ai lavoratori di cedere a terzi i prodotti eventualmente acquistati oltre la spettanza contrattuale.

Per il latte sarà applicato il prezzo all'ingrosso di media annua maggiorato del 10% nel caso di prelievo oltre la quota di spettanza.

Qualora il datore di lavoro stipulasse contratti coi malghesi farà a questi obbligo di cessione del latte ai salariati nelle misure previste dal presente contratto.

Art. 18.

PERTICATO

E' fatto obbligo al datore di lavoro di consegnare al salariato capo famiglia pertiche milanesi 3 di terreno a granoturco ed un quintale di prodotto a titolo di cibaria in sostituzione del quantitativo di granoturco previsto dall'art. 14.

Dopo 10 giorni dalla nascita il datore di lavoro indicherà il terreno che intende dare e nel contempo il lavoratore darà o meno il consenso di accettazione.

Al lavoratore verrà garantita una produzione minima di quintali 5 e in caso di deficiente raccolto, la differenza in meno, dovrà essere integrata in natura oltre il quintale di cibaria stabilito.

Ferme restando le consuetudini per ciò che riguarda la semina a mano, il datore di lavoro dovrà preparare razionalmente il terreno, seminarlo, con semente propria e a macchina, nonchè provvedere al trasporto del prodotto dal campo all'aia.

La semina, salvo casi di forza maggiore, dovrà essere fatta entro la prima settimana di maggio.

Tutti gli altri lavori, compreso il taglio degli stocchi, sono a carico del lavoratore.

La garanzia cessa quando, su richiesta del datore di lavoro, le Organizzazioni contraenti constatino una deficiente coltivazione dovuta a negligenza del salariato.

Art. 19.

RIDUZIONE PAGHE

Il salario e le tariffe contemplate nel presente contratto vengono corrisposti a lavoratori di normale resa e capacità lavorativa in riferimento alla loro età.

Eventuali riduzioni di paga per constatata ridotta capacità lavorativa dovranno essere proporzionali alla minore resa del lavoratore e non saranno valide senza ratifica delle Organizzazioni contraenti.

La richiesta di riduzione paga o cambio di mansione per inidoneità dovrà essere fatta dall'Organizzazione dei datori di lavoro a quella dei lavoratori, che entro 15 giorni dalla notificazione dovrà comunicare il suo avviso. In difetto di tale comunicazione la riduzione si intenderà approvata.

Art. 20.

SALARIATI A MESE

I salariati a mese sono retribuiti in danaro e nella misura non inferiore a quella della categoria per la quale sono assunti e percepiscono tutti i compensi spettanti ai salariati della categoria in relazione al periodo di lavoro prestato. Gli eventuali accordi per il conferimento del vitto dovranno essere specificati all'atto dell'assunzione, ma in mancanza la quota giornaliera del vitto sarà fissata in ragione di 2/5 della paga globale.

Salvo il caso di licenziamento in tronco, la parte che intende procedere alla risoluzione del contratto, deve dare all'altra un preavviso di sette giorni.

Il datore di lavoro ha facoltà di trattenere a titolo di garanzia contrattuale l'importo di una settimana di paga da restituirsi al lavoratore al termine della sua prestazione, sempre che siano stati rispettati i termini del preavviso. Il salariato a mese godrà di tutto il trattamento previsto dal presente contratto per la categoria cui appartiene e seguirà le norme contrattuali riflettenti ad essa.

Art. 21.

SALARIO SPETTANTE AL MUNGITORE O FATUTTO INFERIORE ALLA PRIMA CATEGORIA

In deroga a quanto previsto dall'art. 14 il lavoratore di età inferiore alla prima categoria, occupato in stalla, in sostituzione del mungitore a salario massimo, ha diritto al salario del mungitore della prima categoria per il periodo della sostituzione, semprechè abbia in consegna il numero dei capi previsti per il mungitore sostituito. Qualora ne avesse meno, si farà luogo alla detrazione di 1/17 del salario giornaliero della prima categoria fino al limite di quello spettantegli per la sua categoria ed età.

Art. 22.

ATTREZZI DA LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro a cui è chiamato.

Gli attrezzi ed utensili affidati debbono essere annotati sul libretto di lavoro sindacale con l'indicazione dello stato d'uso. Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

E' lasciata facoltà alle parti di continuare nella consuetudine che siano adoperati gli attrezzi di proprietà dei lavoratori, ed in questo caso il datore di lavoro corrisponderà a titolo di manutenzione e risarcimento una quota concorso di L. 300 annue ai mungitori e manzolai, L. 500 annue ai bifolchi e cavallanti, L. 1.100 annue agli altri salariati.

Se il salariato non adopera la falce fienaia la quota concorso verrà corrisposta in egual misura dei cavallanti e bifolchi.

Per i fabbri e falegnami nel caso in cui gli attrezzi siano di loro proprietà, la quota concorso è fissata in L. 3.500 annue.

Il salariato fisso è tenuto a presentarsi al lavoro con tutti gli attrezzi di consuetudine.

Art. 23.

CAPI DI BESTIAME ASSEGNATI AI MUNGITORI E MANZOLAI

Ogni mungitore avrà in consegna 17 vacche.

Se al mungitore fosse fatto obbligo del taglio della erba il numero delle vacche sarà ridotto di 5 unità.

Se il numero delle vacche richiede più di due mungitori, al capo sarà affidato il seguente numero di vacche:

per 2 mungitori compreso il capo, n. 16;
per 3 mungitori compreso il capo, n. 14;
per 4 mungitori compreso il capo, n. 13;
per 5 mungitori compreso il capo, n. 11;
per 6 mungitori compreso il capo, n. 10;
per 7 mungitori compreso il capo, n. 7;
per 8 mungitori compreso il capo, n. 5;
per 9 mungitori compreso il capo, n. 3;
per 10 mungitori compreso il capo, n. 1

Nel caso di obbligo del taglio dell'erba:

per 2 mungitori compreso il capo, n. 11;
per 3 mungitori compreso il capo, n. 9;
per 4 mungitori compreso il capo, n. 8;
per 5 mungitori compreso il capo, n. 6.

Agli effetti del numero delle vacche in consegna contano per un capo: le fattrici, le asciutte e le manze coperte di otto mesi; due manze superiori all'anno; tre manze inferiori all'anno e tre vitelli slattati.

Sono esclusi dal conteggio i vitelli da latte per i quali rimangono in vigore le consuetudini locali.

Per i tori il criterio di conteggio è il seguente: un toro sino a 50 vacche; due tori dalle 50 alle 80; tre tori dalle 80 alle 130; quattro tori oltre tale numero.

Per l'eccedenza, un toro in condizioni d'uso, conta per una vacca.

In caso di grave epizoozia il datore di lavoro, a suo giudizio rafforzerà il personale di stalla per tutto il periodo della malattia.

Il computo delle bestie in consegna al manzolaio verrà eseguito con lo stesse modalità adottate per i mungitori. Pertanto i manzolai avranno in consegna i seguenti capi di bestiame:

dai 18 ai 65 anni il numero equivalente a n. 17 vacche;

dai 17 ai 18 anni il numero equivalente a n. 14 vacche;

dai 16 ai 17 anni il numero equivalente a n. 13 vacche;

dai 15 ai 16 anni il numero equivalente a n. 11 vacche;

dai 14 ai 15 anni il numero equivalente a n. 9 vacche.

Art. 24.

RIDUZIONE ED ELIMINAZIONE DELLA BERGAMINA

In caso che la bergamina dovesse essere eliminata o parzialmente ridotta, per volontà del datore di lavoro e non per causa di forza maggiore, i mungitori eccedenti in relazione al numero dei capi loro assegnati potranno:

1) risolvere il contratto con liquidazione dei compensi calcolati in base al servizio prestato fino al giorno della cessazione del servizio. Avranno diritto di conservare la casa, orto, pollaio e porcile e di richiedere la legna: il tutto dietro rimborso del prezzo attribuito a tale corresponsione prevista dal Contratto di lavoro,

2) restare presso l'azienda, ed in questo caso dovranno attendere ai lavori confacenti le proprie capacità fisiche e capacità tecniche, seguendo l'orario globale annuo degli altri salariati e mantenendo il salario da mungitore compreso il secondo litro di latte.

Se la bergamina pur passando ad altri rimane in cascina, i mungitori resteranno in servizio fino al termine del contratto.

Art. 25.

ANIMALI DI BASSA CORTE E SUINI

Ad ogni famiglia salariata è consentito l'allevamento di 25 galline o di 20 galline e 5 tacchini, purchè siano tenute chiuse in modo da non danneggiare le coltivazioni; l'allevamento di 40 pulcini in qualunque tempo, purchè tenuti chiusi; di un suino per l'ingrasso o di due quando la famiglia salariata abbia due unità intere occupate presso l'azienda od almeno sette conviventi, purchè gli idonei siano stabilmente occupati in azienda. La paglia per la lettiera dei suini dovrà essere usata con la massima parsimonia.

Art. 26.

DIARIE

Il salariato che presta servizio fuori azienda, oltre alla rifusione delle spese vive sostenute per conto dell'azienda stessa, compreso l'alloggio in caso di pernottamento, avrà diritto all'importo di L. 600 qualora consumi due pasti fuori e di L. 300 qualora ne consumi uno solo.

Avrà inoltre diritto al pagamento delle ore di prestazione eventualmente effettuate oltre l'orario previsto dal contratto e da liquidarsi quali straordinarie, festive o notturne.

Art. 27.

FERIE RETRIBUITE

A tutti i salariati per ogni anno di servizio spetta a decorrere dal giorno dell'assunzione un periodo di ferie retribuite di otto giorni pari a 64 ore frazionabili in dodicesimi in caso di licenziamento durante il corso dell'anno.

Dette ferie verranno divise in due periodi di 4 giorni consecutivi ciascuno (ore 32 lavorative per periodo) da assegnare al lavoratore compatibilmente con le esigenze aziendali, rispettivamente nel primo e nel secondo semestre di lavoro.

Art. 28.

PERMESSI STRAORDINARI IN CASO DI MATRIMONIO O DI MORTE

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di giorni 7 retribuito, durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio. Ha altresì diritto ad un permesso di giorni 2 in caso di decesso di parenti di 1° grado senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Art. 29.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva ed il richiamo non risolvono il rapporto di lavoro e danno diritto alla conservazione del posto sino al rientro del lavoratore, nonchè al godimento gratuito dell'abitazione per il periodo di servizio militare nel caso fosse capo famiglia.

Entro 30 giorni dal rientro il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio.

In mancanza il rapporto di lavoro è risolto alla data del rientro.

Art. 30.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso o cessione dell'Azienda non risolve il contratto di lavoro ed il personale ad esso addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, anche per quanto concerne i crediti di lavoro qualora non siano già stati liquidati dal precedente datore di lavoro.

Art. 31.

COMPARTECIPAZIONE GRANOTURCO E PATATE

Sono consigliate le colture in compartecipazione che devono essere stabilite all'inizio dei lavori e secondo le consuetudini locali.

La direzione tecnica della compartecipazione spetta al datore di lavoro o chi per esso, che ha diritto di assumere la mano d'opera avventizia addebitandola al compartecipante quando riscontri a carico di questi deficenze lavorative che compromettano la buona riuscita del prodotto.

In caso di contestazione le parti ricorreranno alle rispettive Organizzazioni.

Art. 32.

TREDICESIMA MENSILITÀ

Ai salariati fissi verrà corrisposta la tredicesima mensilità ragguagliata alla media delle quotazioni mensili comprensive del salario globale (danaro, natura e contingenza) da pagarsi alla liquidazione dei conti salariali.

La tredicesima mensilità è frazionabile in dodicesimi per i soli casi di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata in relazione al periodo di servizio prestato.

Art. 33.

ASSICURAZIONI SOCIALI
MUTUA MALATTIA - INFORTUNIO - ASSENZA DAL LAVORO

Tutti i lavoratori, familiari compresi, sono iscritti agli Istituti Assistenziali e Previdenziali istituiti a norma di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi mutualistici ed essicurativi.

La malattia accertata e l'infortunio sul lavoro per conto dell'Azienda non costituiscono causa di licenziamento.

Il lavoratore infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di tre mesi trascorso il quale e perdurando lo stato di infermità, è reciproco il diritto alla risoluzione del contratto, dietro corresponsione della sola indennità di licenziamento maturata a tale data. Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il lavoratore ha diritto di usufruire solo della casa ed annessi che eventualmente gli fossero stati dati in uso, fino alla scadenza del contratto. Qualora il lavoratore abbia un appezzamento di terreno continuerà la conduzione sino alla realizzazione del raccolto.

Il trattamento economico in caso di malattia ed infortunio, è a totale carico degli Istituti Assicuratori competenti, salvo che per i giorni di carenza dell'infortunio, per i quali si farà luogo alla sola trattenuta della retribuzione in denaro fin tanto che vige l'attuale legge sugli infortuni.

In caso di ricovero ospedaliero l'Azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Per le assenze giustificate al lavoratore verrà detratto l'importo della paga globale giornaliera.

Art. 34.

INDENNITA' DI ANZIANITA'

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, è dovuta al salariato fisso una indennità pari ai giorni in appresso specificati, di retribuzione, per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto e colpa del lavoratore stesso.

Decorso il primo anno di servizio la liquidazione della indennità deve computarsi per dodicesimi anche per le eventuali frazioni di anno.

In caso di morte del salariato l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'art 2122 del Codice civile.

Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nel godimento di essa o di altra corripondente come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) fino al termine dell'annata agraria in corso. Nel caso che il decesso avvenga dopo l'11 luglio, il godimento della casa verrà protratto per tre mesi dopo la scadenza dell'annata agraria.

Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo beneficio, la sua famiglia ha il diritto a continuare la coltivazione di esso sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Il computo della indennità di anzianità non potrà andare oltre l'11 novembre 1922 e per i periodi successivi verrà computata come segue:

sino al 10 novembre 1946 giorni 3 per ogni anno di servizio prestato con l'ultima paga senza contingenza;

dall'11 novembre 1946 al 10 novembre 1951 giorni 4 per ogni anno di servizio prestato con l'ultima paga senza contingenza;

dall'11 novembre 1951 in poi giorni 5 per ogni anno di servizio prestato con l'ultima paga globale.

In caso di dimissioni date dal lavoratore nei termini contrattuali previsti dall'art. 3 del presente contratto, l'indennità di anzianità verrà corrisposta per tutti gli anni di effettivo servizio prestato in azienda.

Indipendentemente dalla cessazione del rapporto di lavoro, l'indennità di anzianità verrà liquidata al salariato fisso che compie i 65 anni di età, il quale non perde però il diritto alla indennità degli anni successivi qualora presti la sua opera presso l'Azienda.

Agli effetti della indennità di anzianità, il servizio di leva ed il richiamo alle armi, conta come servizio effettivamente prestato.

Per il servizio di leva il trattamento va applicato dalla classe 1924.

Art. 35.

RAPPORTI FRA LE PARTI

Tutti i lavoratori per il loro servizio dipendono dal conduttore o da chi lo rappresenta nell'azienda, e dai rispettivi capi immediati. Dovranno pertanto attenersi agli ordini loro impartiti ed eseguire con diligenza il lavoro loro assegnato.

Il datore di lavoro è tenuto alla migliore osservanza di tutte le disposizioni previste dal presente contratto collettivo, a cui ispirare i suoi rapporti quotidiani col lavoratore; al rispetto ad ogni suo diretto collaboratore.

Per la tutela dei diritti e delle ragioni delle parti, valgono le disposizioni previste dal presente contratto collettivo di lavoro e patrocinate perifericamente dai rappresentanti locali delle Organizzazioni contraenti.

Art. 36.

NORME DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza nel modo seguente:

1) *con multa fino ad un massimo di due ore* di salario nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi danni all'azienda, al bestiame, alle macchine o attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in istato di ubriachezza.

2) *con una multa pari all'importo di una giornata* di lavoro nei casi di recidiva, di maggiore gravità, nelle mancanze di cui al paragrafo 1

3) *con il licenziamento immediato senza preavviso* ed indennità nei seguenti casi

a) mancanza grave verso il datore di lavoro od un rappresentante della azienda:

b) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili ed al bestiame.

c) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi:

d) condanne penali per reati comuni

e) recidiva in mancanze che abbiano dato luogo alle punizioni previste dal paragrafo 2)

f) in tutti quegli altri casi di tale gravità che non consentano la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Art 37

NOTIFICA DEI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

La notifica dei provvedimenti disciplinari verrà fatta entro due giorni dall'avvenuta comunicazione con apposita annotazione sul libretto personale in caso di multa o sospensione. Il licenziamento verrà fatto mediante lettera raccomandata.

Qualora il salariato rifiuti di consegnare il libretto, il rifiuto sarà considerato come mancanza punibile prevista dal paragrafo 1) dell'art 36 ed in questo caso il datore di lavoro notificherà il provvedimento con lettera raccomandata.

Art. 38.

RICORSI

Contro le sanzioni disciplinari intimate che diventano provvisoriamente esecutive, il salariato colpito ha il diritto di ricorso alla propria Organizzazione entro 15 giorni dalla registrazione sul libretto o dalla notifica.

Passato tale termine senza che il ricorso sia stato prodotto, le sanzioni diventano definitive.

Il licenziamento divenuto definitivo rende obbligatorio per il salariato colpito l'abbandono del fondo entro 15 giorni, lasciando liberi i locali con annessi e connessi di persone e cose interposte, salvo decisione diversa del Magistrato.

Art. 39.

CONTROVERSIE

Tutti i reclami di carattere individuale, dovranno seguire le consuetudinarie norme disciplinari ed essere esaminati direttamente tra i prestatori d'opera e i loro datori di lavoro.

Le controversie dipendenti dall'applicazione del presente contratto collettivo, saranno rimesse all'esame delle Organizzazioni contraenti.

Art 40.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Per l'annata agraria 1953-54 l'indennità di contingenza dei salariati fissi sarà applicata con uno scarto del 20% su quella corrisposta ai braccianti agricoli con le riduzioni percentuali previste in relazione alla età dei lavoratori dalla norma n. 16 del Contratto Nazionale.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 18 DICEMBRE 1953 PER I BRACCIANTI FISSI ED AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI VARESE

Il giorno 18 dicembre 1953

fra

l'ASSOCIAZIONE AGRICOLTORI DELLA PROVINCIA DI VARESE, rappresentata dal suo presidente sig. *Angelo Campiotti* assistito dal perito agr. *Bruno Casoli*

e

l'UNIONE SINDACALE LAVORATORI DELLA PROVINCIA DI VARESE, rappresentata dal sig. *Bernasconi Giovanni*,

e

la FEDERTERRA della Camera Confederale del Lavoro di Varese e Provincia, rappresentata dal sig. *Sala Fedele* assistito dal sig. *Oggioni Fausto;*
Si è addivenuti alla stipula del presene Contratto collettivo di lavoro da valere per i Braccianti Fissi ed Avventizi dipendenti da Aziende Agricole della Provincia di Varese per l'annata agraria 1953-1954.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto collettivo di lavoro ha inizio dall'11 novembre 1953 e termina il 10 novembre 1954 e si intende tacitamente rinnovato se una delle due parti contraenti non lo disdetti almeno tre mesi prima della sua scadenza.

Esso vale per i braccianti fissi ed avventizi, fabbri, falegnami, addetti al caseificio dipendenti da aziende agricole.

Art. 2.

QUALIFICA

Sono braccianti quei lavoratori d'ambo i sessi, assunti per la esecuzione dei vari lavori di carattere ordinario, straordinario, accessorio e speciale, ricorrenti nelle aziende agricole e retribuiti con paga oraria. Essi si dividono in due categorie: fissi ed avventizi.

Si considerano fissi quei lavoratori assunti per tutta l'annata agraria come da contratto scritto individuale e vincolati con garanzia di 250 giornate lavorative, gli uomini, e 200 giornate lavorative le donne.

Si considerano avventizi quei lavoratori assunti senza vincolo di durata.

Il contratto individuale dei braccianti fissi si intende tacitamente rinnovato per la successiva annata agraria se non viene disdettato da una delle parti almeno un mese prima della sua scadenza.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei braccianti fissi e avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

CONTRATTI INDIVIDUALI

I contratti individuali in deroga al presente, sono validi se ed in quanto siano più favorevoli al lavoratore e non contrastino con le disposizioni del presente contratto collettivo.

Per la cateoria dei braccianti fissi le parti stipuleranno un regolare contratto individuale in triplice copia, contratto che non sarà valido se non approvato e firmato dalle Organizzazioni Sindacali contraenti.

Alla stipulazione del Contratto l'agricoltore dovrà esibire il nulla osta di assunzione dell'Ufficio di Collocamento, ove sia previsto.

Art. 5.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Ogni lavoratore deve essere munito di un regolare libretto sindacale di lavoro in cui, oltre alla qualifica, dovranno essere registrate le varie prestazioni di attività, le corresponsioni e le trattenute eseguite, con la relativa causale.

Il lavoratore è tenuto a presentare il proprio libretto ad ogni periodo di paga, ed ogni qualvolta il datore di lavoro glielo richieda per le necessarie annotazioni da apporvi in sua presenza e che faranno fede ad ogni effetto.

Le Organizzazioni contraenti si impegnano a fornire ai propri organizzati il libretto sindacale di lavoro.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro non potrà eccedere, nella sua media annua, le 8 ore giornaliere e le 48 settimanali.

Nei vari mesi dell'anno la durata dell'orario normale di lavoro è stabilito come segue:

ore 6 per i mesi di gennaio, novembre e dicembre;

ore 8 per i mesi di febbraio, marzo, aprile, settembre e ottobre:

ore 9 per i mesi di maggio e agosto.

ore 10 per i mesi di giugno e luglio.

L'orario si intende iniziato e finito sul posto di lavoro.

L'inizio e la fine del lavoro ed i periodi intermedi di riposo saranno stabiliti dal datore di lavoro, che potrà fissarli anche in ore diverse per diverse squadre o categorie di lavoratori, secondo le esigenze tecniche del lavoro.

Per il personale che ha la cura ed il governo del bestiame, in considerazione del carattere intermittente di tali lavori, l'orario normale è determinato in via indiretta dal numero dei capi in consegna e dalle mansioni di categoria come dal contratto.

Art. 7.

LAVORO STRAORDINARIO - NOTTURNO - FESTIVO

Per straordinario si intende quel lavoro svolto da ciascun lavoratore oltre l'orario fissato dall'art. 6.

Per notturno si intende quel lavoro svolto da ciascun lavoratore da un'ora dopo l'Ave Maria sino all'alba.

Per festivo si intende quel lavoro svolto da ciascun lavoratore nelle domeniche e nei giorni festivi contemplati dal presente contratto.

La paga base e la contingenza per detti lavori verranno maggiorate nelle seguenti percentuali:

straordinario	16 %
festivo	25 %
notturno	30 %

Il lavoro straordinario non potrà eccedere le 2 ore giornaliere e le 12 settimanali e verrà eseguito in casi di inderogabile necessità.

Quando il lavoro notturno si svolge in regolari turni, si farà luogo alla maggiorazione del 15 %.

Non si farà luogo a maggiorazioni per il lavoro notturno per il personale di stalla e di caseificio, per il quale il lavoro notturno rientra nelle normali prestazioni e delle quali si è già tenuto conto nelle retribuzioni di categoria.

Le maggiorazioni di cui sopra non si assommano, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 8.

RIPOSO SETTIMANALE - GIORNI FESTIVI

A tutti i lavoratori è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Sono considerati giorni festivi: tutte le domeniche e quelli riconosciuti come tali agli effetti civili, oltre alla festa del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro e più presisamente:

8 dicembre: Immacolata Concezione
25 dicembre: S. Natale
26 dicembre: S. Stefano
1 gennaio: Capodanno
6 gennaio: Epifania
19 marzo: S. Giuseppe
Lunedì di Pasqua
Ascensione di N.S.
Corpus Domini
29 giugno: SS. Pietro e Paolo
15 agosto: Assunzione di M.V.
1 novembre: Tutti i Santi

Sono considerate feste nazionali:

25 aprile: Anniversario della Liberazione
1 maggio. Festa del Lavoro
2 giugno: Proclamazione della Repubblica
4 novembre: Commemorazione della Vittoria

Alla vigilia di Natale, l'orario per il personale di campagna sarà continuativo ed esaurito per le ore 13.

Quando la festa del Patrono del luogo cade in domenica o in giorno festivo infrasettimanale, si considererà festivo il primo giorno feriale susseguente.

Al personale di stalla e di caseificio potrà essere spostato il riposo settimanale dalla domenica in altro giorno della settimana.

Disposizioni per le feste nazionali.

Nella ricorrenza delle feste nazionali sopra riportate, anche se cadono in domenica, ai braccianti fissi verrà usato il seguente trattamento:

a) se non lavorano verrà corrisposta una giornata di paga normale di fatto;

b) se lavorano è dovuta una giornata di paga normale di fatto, più una seconda giornata di paga con la maggiorazione prevista per il lavoro festivo.

Art. 9.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine. Quando gli vengono affidati in consegna attrezzi ed utensili di lavoro (da annotarsi nel libretto sindacale di lavoro) ha l'obbligo di conservarli in buono stato e ne risponderà delle eventuali perdite o danni dovute a negligenze od altre cause a lui imputabili.

Per l'uso degli attrezzi di consuetudine, qualora fossero di proprietà dei lavoratori, il datore di lavoro corrisponderà a titolo di manutenzione e risarcimento, ai braccianti fissi, L. 1000 annue. Se il bracciante non adopera la falce fienaia, il contributo verrà corrisposto nella misura di L. 500 annue.

Per i fabbri e falegnami, assunti come fissi, nel caso in cui gli attrezzi siano di proprietà del lavoratore, la quota concorso è fissata in L. 3500 annue.

Per i braccianti avventizi la quota di concorso per l'uso degli attrezzi di consuetudine di loro proprietà, viene fissata in L. 0,25 all'ora.

Art. 10.

ATTRIBUZIONE DELLE TARIFFE

Agli effetti delle capacità lavorative le tariffe contemplate nel presente contratto si intendono attribuite ai lavoratori di normale resa e capacità lavorativa, in riferimento alla loro effettiva età.

Eventuali riduzioni di paga per constatata ridotta capacità lavorativa, dovranno essere proporzionate alla minore resa del lavoratore e non saranno valide senza la ratifica delle Organizzazioni contraenti.

La richiesta di riduzione paga dovrà essere fatta per il tramite della organizzazione dei datori di lavoro a quella dei lavoratori che, entro 15 giorni dalla notifica, dovrà comunicare il suo avviso.

In difetto di tale comunicazione, la riduzione si intenderà approvata.

Art. 11.

RETRIBUZIONE DEI LAVORATORI

La retribuzione sarà corrisposta in base alle tariffe previste per ciascuna categoria sotto riportata:

Braccianti:	Fissi orarie	Avventizi orarie
Uomini dai 18 ai 65 anni	L. 19 —	L. 20 —
» dai 17 ai 18 »	» 15,20	» 16 —
» dai 16 ai 17 »	» 13,30	» 14 —
» dai 15 ai 16 »	» 11,40	» 12 —
» dai 14 ai 15 »	» 9,50	» 10 —
» oltre i 65 »	» 15,20	» 16 —
Donne dai 18 ai 60 anni	» 13,50	» 14,50
» dai 16 ai 18 »	» 11 —	» 12 —
» dai 14 ai 16 »	» 9 —	» 10 —
Addetti ai caseifici:		
Casari	L. 24 —	L. 25 —
Vice Casari	» 22 —	» 23 —
Ausiliari:		
dai 18 ai 65 anni	L. 21 —	L. 22 —
dai 16 ai 18 »	» 17 —	» 18 —
dai 14 ai 16 »	» 15 —	» 16 —
Fabbri e falegnami:		
Uomini dai 18 ai 65 anni	L. 24 —	L. 25 —
» dai 16 ai 18 »	» 22 —	» 23 —
» dai 14 ai 16 »	» 13 —	» 14 —

Ai braccianti addetti ai lavori di stalla compete un litro di latte per ogni giornata di presenza in stalla.

I braccianti fissi, compatibilmente con le disponibilità dell'azienda, hanno diritto di prelevare il fabbisogno di generi per la loro famiglia, al prezzo di ammasso o in base alle medie annuali determinate dalla Camera di Commercio, Industria ed Agricoltura.

Per il latte il prezzo sarà quello all'ingrosso della azienda, aumentato del 10 %.

E' fatto divieto al lavoratore di cedere a terzi i generi così acquistati presso l'Azienda.

Art. 12.

LAVORI SPECIALI - COMPENSI SPECIALI

Lavori speciali.

Sono considerati lavori speciali: lo spurgo in acqua dei cavi principali entro e fuori l'azienda, lo scalvo e l'abbattimento di piante di basso ed alto fusto, la mietitura eseguita con falce messoria e la trebbiatura, limitatamente al personale d'aia addetto a macchine trebbiatrici con licenza tipo A.

Sono inoltre considerati lavori speciali lo spandimento di determinati concimi con le modalità in appresso indicate.

Per detti lavori i braccianti fissi ed avventizi riceveranno le seguenti retribuzioni in aggiunta alla paga stabilita e per ogni ora di lavoro:

spurgo cavi	L. 5	all'ora
abbattimento piante e scalvo alto fusto	» 10	»
scalvo basso fusto	» 5	»
mietitura con falce messoria	» 16	»
trebbiatura con trebbie licenza tipo A	» 16	»
trattorista meccanico	» 10	»
conduttore di trattrice	» 7	»

Spandimento concimi.

Spandimento calciocianamide in polvere a mano lire 16 al quintale;

Spandimento calciocianamide in polvere a macchina lire 8 al quintale;

Spandimento calciocianamide granulare a mano lire 5 al quintale.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di fornire ai lavoratori i mezzi protettivi efficienti per lo spandimento della calciocianamide.

Martellatura della falce.

Quando la martellatura della falce viene eseguita fuori orario, il datore di lavoro corrisponderà ai braccianti fissi un compenso annuo di L. 2.000. Al personale fisso che adopererà saltuariamente la falce dal 1° aprile al 30 settembre, verrà corrisposto un compenso annuo di L. 1.000, sempreché la martellatura avvenga fuori orario.

Ai braccianti avventizi, quando la martellatura della falce viene eseguita fuori orario, il datore di lavoro corrisponderà un compenso pari a mezz'ora di paga globale normale per ogni giornata di falciatura.

Art. 13.

COTTIMO

I lavori a cottimo sono consentiti solo in caso di carenza di mano d'opera e dovranno essere notificati alle Organizzazioni Sindacali.

Quando il lavoro è eseguito a cottimo, le relative tariffe dovranno essere determinate in modo che al lavoratore di normale capacità lavorativa sia consentito di conseguire un guadagno non inferiore al 15% oltre la tariffa normale.

Quando i lavori dati a cottimo si svolgono per periodi di tempo superiori alla settimana, il datore di lavoro dovrà dare acconti settimanali in base alle tariffe normali per le ore effettuate.

Il datore di lavoro è tenuto a registrare sul libretto le ore effettuate dai cottimisti, registrazione che farà fede ad ogni effetto.

Art. 14.

FERIE

A tutti i braccianti fissi è dovuto un periodo di ferie annue di giorni 6, pari ad ore 48 e frazionabili

in dodicesimi per ogni mese di prestazione, per i lavoratori che non compiano l'anno di servizio.

Le ferie, agli effetti del godimento, verranno divise in due periodi uguali da assegnare al lavoratore, compatibilmente alle esigenze aziendali, rispettivamente nel primo e nel secondo semestre di lavoro.

Art 15.

INDENNITA' DI ANZIANITA'

A partire dall'11 novembre 1946, ai braccianti fissi che hanno prestato la loro opera per tutta l'annata agraria, e salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto e colpa del lavora[illegible] che renda incompatibile la prosecuzione del rap[illegible] di lavoro, spetterà una indennità di anzianità come segue:

dall'11 novembre 1946 al 10 novembre 1951: giorni 4 di paga base per ogni anno di servizio prestato.

dall'11 novembre 1951 in poi: giorni 4 di paga globale per ogni anno di servizio prestato.

In caso di morte del lavoratore l'indennità dovrà essere liquidata ai congiunti a carico o, in difetto, agli eredi.

Indipendentemente dalla cessazione del rapporto di lavoro l'indennità di anzianità verrà corrisposta in base all'ultimo salario, al lavoratore che compia il 65° anno di età. Tale lavoratore non perde però il diritto alla indennità per gli anni successivi, qualora presti ancora la sua opera presso l'Azienda.

Agli effetti dell'indennità di anzianità di servizio di leva ed il richiamo alle armi, conta come servizio effettivamente prestato.

Per il servizio di leva il trattamento va applicato dalla classe 1924.

Art. 16.

TRATTAMENTO DI QUIESCENZA PER I BRACCIANTI AVVENTIZI

Ai braccianti avventizi di ambo i sessi, mungitori avventizi compresi, che non possono godere di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori a carattere stabile e continuativo, dovrà essere corrisposta l'indennità sostitutiva dell'11% da valutarsi sulla paga globale giornaliera a titolo di: ferie, feste nazionali, feste infrasettimanali, tredicesima mensilità, indennità di anzianità, e da liquidarsi in occasione dei vari pagamenti.

Il trattamento di quiescenza va corrisposto in aggiunta alla paga giornaliera e per i soli periodi di prestazione, ma resta estranea alla formazione della paga stessa e non ha riflessi sugli elementi che possono modificarne il contenuto quali: straordinari, compensi speciali, ecc.

Art. 17.

13ª MENSILITÀ AI BRACCIANTI FISSI

Ai braccianti fissi verrà corrisposta la 13ª mensilità, pari all'importo di 200 ore di paga globale da calcolarsi sulla media annua e da pagarsi alla scadenza del contratto annuale.

La 13ª mensilità è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata, in relazione al periodo di servizio prestato.

Art. 18.

DIARIE

Il lavoratore che presta servizio fuori azienda, oltre alla rifusione delle spese vive sostenute per conto dell'Azienda stessa compreso l'alloggio in caso di pernottamento, avrà diritto all'importo di L. 600 qualora consumi due pasti fuori e di L. 300 quando ne consumi uno solo.

Avrà diritto inoltre al pagamento delle ore di prestazione eventualmente effettuate oltre l'orario previsto dal contratto e da liquidarsi quale straordinario, festivo o notturno.

Art. 19.

PERMESSO IN CASO DI MATRIMONIO O DI MORTE

In caso di matrimonio verrà concesso al bracciante fisso un permesso di una settimana, durante la quale, ad ogni effetto, il lavoratore sarà considerato in attività di servizio con la retribuzione normale più la contingenza. Qualora il lavoratore non godesse di tale permesso il datore di lavoro è tenuto al pagamento di una sola contingenza.

Tale permesso è indipendente dalle ferie fissate all'art. 14.

In caso di morte di un parente di 1° grado al bracciante fisso verrà concesso un permesso di un giorno senza far luogo a trattenute sul salario.

Art. 20.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento o dimissioni il richiedente dovrà dare all'altra parte il preavviso di un mese se bracciante fisso e di 6 giorni se bracciante avventizio.

Quando per il bracciante avventizio l'assunzione avviene per un periodo di tempo precedentemente stabilito non vi è obbligo di preavviso.

Le precedenti norme non si applicano in caso di licenziamento in tronco.

Art. 21

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso o cessione dell'azienda non risolve il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, anche per quanto concerne crediti di lavoro, qualora non siano già stati liquidati dal precedente datore di lavoro.

Art. 22.

COMPARTECIPAZIONE

Qualora il datore di lavoro assegni terreni in compartecipazione, terrà presente nella distribuzione anche i braccianti fissi.

Art. 23.

MALATTIE - INFORTUNI - ASSICURAZIONI SOCIALI

Tutti i lavoratori, familiari compresi, sono iscritti agli Istituti Assistenziali e Previdenziali istituiti a norma di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi mutualistici ed assicurativi.

In caso di infortunio sul lavoro per conto dell'azienda, l'infortunato percepirà la paga normale senza la contingenza per il periodo di carenza. Tale trattamento avrà effetto fintanto che rimarrà in vigore la attuale legge infortunistica.

Il bracciante fisso infortunato per conto dell'azienda, o di cui sia stata comprovata la malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di tre mesi, trascorso il quale e perdurando lo stato di infermità, è reciproco il diritto alla risoluzione del contratto.

Il periodo della conservazione del posto non può andare oltre la data di scadenza del contratto individuale.

Art. 24.

RAPPORTI FRA LE PARTI

Tutti i lavoratori per il loro servizio dipendono dal conduttore, o da chi lo rappresenta nell'azienda, e dai rispettivi capi immediati.

Dovranno pertanto attenersi agli ordini loro impartiti ed eseguire con diligenza il lavoro assegnato.

Il datore di lavoro è tenuto alla migliore osservanza di tutte le disposizioni previste dal presente contratto collettivo a cui ispirare i suoi rapporti quotidiani con i lavoratori, al rispetto dovuto ad ogni suo diretto collaboratore.

Per la tutela dei diritti e delle ragioni delle parti, valgono le disposizioni previste dal presente contratto collettivo di lavoro e patrocinate perifericamente dai rappresentanti locali delle Organizzazioni contraenti

Art. 25.

NORME DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza nel modo seguente:

1) *con la multa sino ad un massimo di due ore di paga*, nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o e anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi danni lievi alla azienda al bestiame, alle macchine ed agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in istato di ubriachezza;

2) *con la multa pari all'importo di una giornata di lavoro* nel caso di recidiva di maggior gravità nelle mancanze di cui al paragrafo 1°;

3) *con il licenziamento immediato senza preavviso ed indennità* nei seguenti casi:

a) mancanza grave verso il datore di lavoro o un rappresentante dell'azienda;

b) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili ed al bestiame;

c) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi;

d) condanne penali per reati comuni;

e) recidiva in mancanze che abbiano dato luogo alle punizioni previste dal paragrafo 2°;

f) in tutti quegli altri casi di tale gravità che non consentano la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Art. 26.

RICORSI

Contro le sanzioni disciplinari intimate, che diventano provvisoriamente esecutive, il lavoratore colpito ha diritto di ricorso alla propria Organizzazione entro 15 giorni dalle registrazioni sul libretto sindacale di lavoro.

Passato tale termine, senza che il ricorso sia stato prodotto, le sanzioni diventano definitive.

Art 27.

CONTROVERSIE

Tutti i reclami di carattere individuale dovranno seguire le consuetudinarie norme disciplinari ed essere esaminati direttamente tra i prestatori d'opera ed il loro datore di lavoro.

Le controversie dipendenti dall'applicazione del presente contratto collettivo saranno rimesse all'esame delle Organizzazioni Sindacali contraenti.

Art. 28.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

In ordine all'applicazione della scala mobile dei salari agricoli, a partire dall'11 novembre 1953 le Organizzazioni contraenti faranno riferimento all'accordo interconfederale stipulato il 24 settembre 1952 fissando il valore del punto in L. 10 per giornata lavorativa di 8 ore, da tradursi, in tariffa oraria per tutte le categorie regolate dal presente contratto dai 18 ai 65 anni, e verrà applicata scalarmente per i ragazzi dai 14 ai 18 anni in base alla norma n. 9 fissata dal contratto nazionale dei braccianti agricoli.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 1° GIUGNO 1955 PER I LAVORATORI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI VARESE

Il giorno 1° giugno 1955 in Varese

fra

l'ASSOCIAZIONE AGRICOLTORI DELLA PROVINCIA DI VARESE, rappresentata dal Presidente sig. *Angelo Campiotti*, assistito dal Direttore perito agrario *Bruno Casoli*,

e

la LIBERTERRA dell'Unione Provinciale Sindacati Lavoratori, rappresentata dal Segretario sig. *Giovanni Bernasconi*;

la FEDERTERRA della Camera Confederale del Lavoro, rappresentata dal Segretario sig. *Oggioni Fausto*;

ravvisata la opportunità di forfetizzare nella indennità sostitutiva prevista in particolare dall'art. 16 del vigente contratto collettivo di lavoro dei braccianti, l'onere per le feste infrasettimanali previste dalla legge 31 marzo 1954, n. 90;

si stipula il seguente

ACCORDO

1) Ai lavoratori avventizi di tutte le categorie viene riconosciuta, in aggiunta al trattamento salariale contrattuale, una indennità sostitutiva del 4% a compensazione forfettaria delle spettanze previste per le festività infrasettimanali contemplate dalla legge di cui sopra.

2) In dipendenza di tale forfettizzazione, l'indennità sostitutiva prevista attualmente per le altre voci nel 6% della paga globale giornaliera, viene elevata al 10 per cento.

3) Si dà atto che le feste nazionali e infrasettimanali per i lavoratori agricoli a salario mensile ed i salariati fissi, restano compensate attraverso il computo di 26 quote mensili dell'indennità di contingenza, pari a 312 quote giornaliere annue, nel computo dei rispettivi salari.

4) Il presente accordo entra in vigore con il 1° aprile 1955 e si intende parte integrante dei contratti collettivi in essere per i lavoratori delle diverse categorie.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 880.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori non laureati dipendenti dalle farmacie delle provincie di Gorizia, Padova e Treviso.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Gorizia, il contratto collettivo 25 febbraio 1958, stipulato tra l'Associazione dei Proprietari di Farmacie e la Unione Sndacale Provinciale C.I.S.L. ;

Visto, per la provincia di Padova, il contratto collettivo 9 febbraio 1959, stipulato tra l'Associazione Proprietari di Farmacie e il Sindacato Provinciale Dipendenti non laureati da Farmacie C.I.S.L. ;

Visto, per la provincia di Treviso, il contratto collettivo 1 novembre 1957, e relative tabelle, stipulato tra l'Associazione Chimico Farmaceutica Trevigiana e il Sindacato Provinciale Dipendenti non laureati da Farmacie C.I.S.L. ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 7 della provincia di Gorizia, in data 24 ottobre 1960, n. 4 della provincia di Padova, in data 30 gennaio 1961, n. 8 della provincia di Treviso, in data 5 luglio 1960, dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato la autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati, relativamente ai lavoratori non laureati dipendenti dalle farmacie:

per la provincia di Gorizia, il contratto collettivo 25 febbraio 1958;

per la provincia di Padova, il contratto collettivo 9 febbraio 1959;

per la provincia di Treviso, il contratto collettivo 1 novembre 1957;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori non laureati dipendenti delle farmacie delle provincie di Gorizia, Padova, Treviso.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 3 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 152, *foglio n.* 43. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 25 FEBBRAIO 1958 PER I LAVORATORI NON LAUREATI DIPENDENTI DA FARMACIE DELLA PROVINCIA DI GORIZIA

Il giorno 25 febbraio 1958 presso la sede della Associazione dei proprietari di farmacie della provincia di Gorizia,

tra

l'ASSOCIAZIONE DEI PROPRIETARI DI FARMACIE DELLA PROVINCIA DI GORIZIA rappresentata dal suo Presidente dottor *de Nordis Leopoldo* e dal Segretario dott. *Faccini Luciano*,

e

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE C.I.S.L. rappresentata dal Segretario provinciale signor *Giuseppe Vodice*,

si è stipulato il seguente contratto integrativo.

E' stato convenuto che i salari e gli stipendi dell'accordo provinciale del 18 dicembre 1954 e tutta l'indennità di contingenza del commercio maturata a tutto il 31 gennaio 1958 siano conglobate in un'unica voce.

Pertanto alle sottonotate retribuzioni conglobate saranno aggiunti i punti dell'indennità di contingenza del commercio in aumento o in diminuzione che verranno a verificarsi a partire dal 1° febbraio 1958.

Art. 1

MINIMI DI RETRIBUZIONE

Categoria B Personale impiegatizio (addetti alla cassa, alla vendita dei prodotti di libero commercio, impiegati in genere con mansioni d'ordine):

		Stipendio mensile Uomini	Stipendio mensile Donne
superiori ai 21 anni	L.	45.000	38.600
dai 20 ai 21 anni	»	42.750	36.670
dai 19 ai 20 anni	»	40.500	34.740
dai 18 ai 19 anni	»	37.800	32.425

Categoria C Manipolatori:

		Stipendio settim. Uomini	Stipendio settim. Donne
oltre i 20 anni	L.	8.950	7.250
dai 18 ai 20 anni	»	7.700	5.950

Inservienti (con mansioni di pulizia, fatica, trasporto medicinali):

		Uomini	Donne
oltre i 20 anni	L.	8.800	7.100
dai 18 ai 20 anni	»	7.600	5.900
dai 16 ai 18 anni	»	6.100	5.150
sotto i 16 anni	»	4.250	4.000

Art. 2.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA E CAROPANE

Per il valore dei punti dell'indennità di contingenza la categoria *B* è parificata alla categoria *C*-1 della indennità di contingenza del commercio.

Per la categoria *C* manipolatori è parificata alla *D*-3 e la categoria *C* inservienti alla categoria *D*-4.

L'indennità di caropane sarà corrisposta nella misura di L. 520 mensili.

Art. 3.

RIDUZIONE PER LA PROVINCIA

Per tutti i Comuni della provincia eccezione fatta per Gorizia, Monfalcone e Grado, i minimi di retribuzione saranno ridotti del 3 % (tre per cento).

Art. 4.

GRATIFICA NATALIZIA

A titolo di gratifica natalizia (13ª mensilità) sarà corrisposto uno stipendio intero comprensivo di tutte le indennità agli stipendiati. Ai salariati saranno corrisposte n. 26 giornate lavorative globali.

In caso di inizio o cessazione di rapporto di lavoro durante il corso dell'anno i dipendenti hanno diritto, a titolo di gratifica natalizia a tanti dodicesimi dello ammontare della retribuzione lorda mensile quanti sono i mesi di servizio prestati.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

L'orario dei dipendenti da farmacie è stabilito in otto ore giornaliere 48 settimanali.

Art. 6.

CONGEDO MATRIMONIALE

Ai lavoratori con mansioni impiegatizia e non impiegatizia il congedo matrimoniale resta riconosciuto in giorni quindici retribuiti.

Art. 7.

SCATTI DI ANZIANITÀ

Per l'anzianità di servizio maturata a datare dal 1° gennaio 1956 e da decorrere dal 21° anno di età presso la stessa farmacia e gruppo: il personale avrà diritto,

indipendentemente da qualsiasi aumento di merito a cinque scatti triennali ognuno nella misura del 4% del minimo contrattuale in vigore per la propria qualifica.

Gli scatti triennali decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità del lavoratore ai fini degli scatti decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO

Le ore straordinarie di lavoro verranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata:

del 20% nei giorni feriali
del 30% nei giorni festivi
del 50% per ore notturne.

Art. 9.

FESTE NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

Il personale nelle seguenti festività ha diritto al trattamento economico stabilito dalle vigenti disposizioni di legge:

Festività Nazionali:

25 aprile;
1° maggio;
2 giugno;
4 novembre.

Festività infrasettimanali:

1° genaio;
6 gennaio;
19 marzo;
lunedì dopo Pasqua:
Festa dell'Ascensione;
Festa del Corpus Domini;
29 giugno;
15 agosto;
1° novembre;
8 dicembre;
25 e 26 dicembre;
Festa del Santo Patrono locale.

Art 10.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti concordano che con il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni di miglior favore individuale e collettivo attualmente in atto.

Art. 11

RICHIAMI E RIFERIMENTI

Per quanto non contemplato nel presente contratto, le parti, si richiamano alle vigenti disposizioni di legge ed al contratto nazionale 8 luglio 1942 pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* del 13 ottobre 1942, n. 241, parte II.

Art. 12.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo entra in vigore il 1° gennaio 1958.

Il contratto avrà la durata fino al 31 dicembre 1958 e s'intende automaticamente rinnovato di anno in anno qualora non sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti, a mezzo lettera raccomandata almeno un mese prima della scadenza.

Rimarrà tuttavia ulteriormente in vigore fino a tanto che non verrà sostituito da altro accordo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 9 FEBBRAIO 1959 PER IL PERSONALE NON LAUREATO DIPENDENTE DA FARMACIE DELLA PROVINCIA DI PADOVA

Il giorno 9 febbraio 1959, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro di Padova, alla presenza del dott. *Bruno Poli,*

tra

l'Associazione Proprietari di Farmacie della provincia di Padova, rappresentata, agli effetti del presente contratto, dai signori *Maggiorini* dott. *Diego, Collavo* dott. *Carlo Alberto, Zilli* dott. *Alberto,* i quali agiscono con pieno e regolare mandato della Associazione stessa,

e

il Sindacato Provinciale Dipendenti non laureati da Farmacie della provincia di Padova, rappresentato dal sig. *Businaro Giovanni, Ombroni Gino* e *Nardin Cesare,* assistiti dal sig. *Schiavolin Ruggero* della C.I.S.L. di Padova,

si è stipulato il presente contratto di lavoro valevole per tutto il personale non laureato dipendente da Farmacie della provincia di Padova.

Art. 1.

RETRIBUZIONI

A far tempo dal 1° genaio 1959 i minimi di retribuzione conglobata e comprensiva di caro pane per il personale non laureato dipendente da farmacie sono i seguenti:

a) Impiegati amministrativi dai 21 anni in poi:

		Mensili
Uomini	L.	44.250
Donne	»	40.500
Inferiori ai 21 anni:		
Uomini	L.	35.000
Donne	»	32.000

b) Impiegati addetti alla cassa dai 21 anni in poi:

Uomini	L.	39.100
Donne	»	35.500
Inferiori ai 21 anni:		
Uomini	L.	30.000
Donne	»	27.000

c) Fattorini a salario settimanale, dai 21 anni in poi:

		Settiman.
Uomini	L.	9.000
Donne	»	7.700
Dai 20 ai 21 anni:		
Uomini	L.	7.450
Donne	»	6.700
Dai 18 ai 20 anni:		
Uomini	L.	6.850
Donne	»	5.600
Dai 16 ai 18 anni:		
Uomini	L.	5.550
Donne	»	4.750
Inferiori ai 16 anni:		
Uomini	L.	4.250
Donne	»	4.050

Resterà in vigore l'eventuale trattamento economico di miglior favore già praticato prima della data di entrata in vigore del presente contratto, in dipendenza di singoli accordi, qualora esso superi i nuovi minimi di retribuzione fissati.

Art. 2.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Le eventuali variazioni della indennità di contingenza che si verificheranno nel settore commercio dopo la data di entrata in vigore del presente contratto verranno aggiunte alle retribuzioni conglobate di cui allo art. 1, tenendo presente che il valore del punto di scala mobile è il seguente:

Impiegati:		Uomini	Donne
superiori ai 21 anni	L.	19,20	16,71
dai 20 ai 21 anni	»	18,45	15.76
dai 19 ai 20 anni	»	17,72	14,18
dai 18 ai 19 anni	»	16,27	13,11
dai 17 ai 18 anni	»	14,01	12,03
dai 16 ai 17 anni	»	12,98	11,18
inferiori ai 16 anni	»	10,71	9,97
Fattorini:			
superiori ai 20 anni	L.	15,24	12,96
dai 18 ai 20 anni	»	14,23	10,87
dai 16 ai 18 anni	»	11,28	9,62
inferiori ai 16 anni	»	8,84	8,36

Art. 3.

RIDUZIONE PER LA PROVINCIA

Per il personale dipendente da farmacie dei Comuni della Provincia; fatta eccezione per quello del capoluogo della stessa e per quelli capoluogo di mandamento, i minimi di retribuzione conglobata di cui all'art. 1 saranno ridotti del 10% (dieci per cento).

Art. 4.

FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

a) Tutte le domeniche;

b) Le festività nazionali:

il 25 aprile anniversario della liberazione;
il 1° maggio festa del lavoro;
il 2 giugno festa della Repubblica;
il 4 novembre anniversario della Vittoria.

c) Festività religiose:

il 1° gennaio Capodanno;
il 6 genanio Epifania;
il 19 marzo S. Giuseppe;
il giorno dell'Ascensione;
il giorno del Corpus Domini;
il giorno di lunedì dopo Pasqua;
il 13 giugno S. Antonio;
il 29 giugno SS. Pietro e Paolo;
il 15 agosto Assunzione;
il 1° novembre Tutti i Santi;
l'8 dicembre Immacolata Concezione;
il 25 dicembre Santo Natale;
il 26 dicembre Santo Stefano.

Le ore di lavoro eventualmente prestate nelle suddette festività sono considerate a tutti gli effetti lavoro straordinario e come tali sono compensate con una ulteriore retribuzione maggiorata del 30 per cento per i dipendenti da farmacie del capoluogo che fanno il turno regolare e del 10 per cento per i dipendenti dalle altre.

Se una festività nazionale cade di domenica, nel caso in cui non vi sia prestazione di lavoro, spetterà al dipendente un'ulteriore giornata di retribuzione pari ad un ventiseiesimo della retribuzione mensile e ad un sesto della retribuzione settimanale. Nel caso in cui ci sia prestazione di lavoro, oltre alla suddetta giornata di retribuzione, sarà corrisposta al dipendente la ulteriore retribuzione delle ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione del 30 per cento o del 10 per cento, a seconda si tratti o non di dipendenti da farmacie del capoluogo che fanno il turno regolare.

Art. 5.

LAVORO STRAORDINARIO E NOTTURNO

a) Lavoro straordinario.

Le ore di lavoro a battenti chiusi, oltre l'orario normale giornaliero saranno retribuite con la paga normale conglobata maggiorata del 20 per cento.

b) Lavoro notturno.

Il dipendente che presta servizio nella farmacia durante le ore notturne per il servizio di turno, oltre lo orario normale giornaliero, sarà corrisposto un importo di L. 500 per tutta la notte e L. 250 fino a mezzanotte.

Art. 6.

GRATIFICA NATALIZIA

A titolo di gratifica natalizia (13ª mensilità) sarà corrisposto agli impiegati uno stipendio intero comprensivo di tutte le indennità. Ai salariati saranno corrisposte n. 26 giornate di retribuzione globale. In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, i dipendenti hanno diritto, a titolo di gratifica natalizia a tanti dodicesimi della gratifica natalizia stessa quanti sono i mesi di servizio prestati.

Art. 7.

FERIE

Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo annuale di ferie, frazionabile in dodicesimi in caso di cessazione, del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, fissato nella misura seguente:

a) Impiegati:

Fino a 15 anni di servizio giorni 15 lavorativi;
da 15 a 25 anni di servizio giorni 20 lavorativi;
oltre 25 anni di servizio giorni 30 lavorativi.

b) Fattorini:

Fino a 10 anni di servizio giorni 12 lavorativi;
da 10 a 20 anni di servizio giorni 15 lavorativi;
oltre 20 anni di servizio giorni 18 lavorativi.

Durante il periodo di ferie decorre a favore del dipendente la normale retribuzione di fatto. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta. Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

In caso di mancato godimento del periodo di ferie sarà corrisposta al dipendente una indennità pari a tanti giorni di retribuzione globale normale quanti sono i giorni di ferie non goduti.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro dei dipendenti da farmacie del comune di Padova è stabilito in otto ore giornaliere e 48 settimanali. Per i dipendenti da farmacie degli altri comuni della provincia, l'orario resta fissato in base alle disposizioni delle competenti Autorità.

Art. 9.

CONGEDO MATRIMONIALE

Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un congedo matrimoniale di giorni 15 retribuiti. Nel caso in cui il dipendente rinunci in tutto o in parte al congedo matrimoniale, il datore di lavoro dovrà corrispondergli la retribuzione per i giorni di congedo non goduti.

Art. 10.

PREAVVISO

La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto in caso di licenziamento che di dimissioni, e salvo il caso di risoluzione in tronco per giusta causa, deve essere preceduto da regolare preavviso scritto, comunicato a mezzo lettera raccomandata, nella seguente misura: per i dipendenti con mansioni impiegatizie giorni 30 per i dipendenti con mansioni non impiegatizie giorni 15, qualunque sia la anzianità di servizio.

In caso di mancato preavviso, sia totale che parziale, il recedente sarà tenuto a corrispondere all'altra parte una indennità sostitutiva, equivalente a tante giornate di retribuzione globale di fatto quanti sono i giorni di mancato preavviso.

Art. 11.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sia in caso di licenziamento che di dimissioni, e salvo il caso di licenziamento in tronco per giusta causa da parte del datore di lavoro, spetta al dipendente, qualunque sia la sua anzianità una indennità di anzianità nella seguente misura:

Per il personale con mansioni impiegatizie 30/30 dell'ultima retribuzione globale di fatto compreso ogni altro compenso di carattere continuativo per ogni anno di anzianità, anche anteriore alla data di entrata in vigore del presente contratto;

Per il personale con mansioni non impiegatizie: 15/30 dell'ultima retribuzione globale di fatto rapportata a mese, compreso ogni altro compenso di carattere continuativo, per ogni anno di anzianità anche anteriore alla data di entrata in vigore del presente contratto. Il conteggio si esegue dividendo la retribuzione settimanale per sei mesi e moltiplicando il settimanale per sei e moltiplicando il quoziente per ventisei. Le frazioni di anno saranno conteggiate per dodicesimi.

Art. 12.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

Il dipendente beneficierà del trattamento di malattia fissato dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 31 ottobre 1947, n. 304, decreto che si intende qui integralmente riportato con le tabelle annesse. Il datore di lavoro, dopo trascorsi i tre giorni di carenza, durante i quali il dipendente ha diritto alla intera retribuzione, da pagarsi dallo stesso datore di lavoro, corrisponderà al dipendente ammalato, per un massimo di 180 giorni in un anno, il 50% (cinquanta per cento) della retribuzione globale di fatto normalmente riconosciuta entro i limiti del massimale mensile di L. 30.000 (trentamila).

La corresponsione della retribuzione, entro i limiti succitati avverrà ad ogni consueto periodo di pagamento. Durante la malattia o la convalescenza e nei limiti dei suddetti 180 giorni, il dipendente non potrà essere licenziato.

Art. 13.

TRATTAMENTO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, il proprietario di farmacia corrisponderà l'eventuale differenza tra l'indennità dell'I.N.A.M. e il previsto massimale mensile di L. 30.000 (trentamila) per il periodo previsto e cioè sei settimane prima e otto dopo il parto.

Art. 14.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Sia la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, sia di richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro, ed il periodo passato dal dipendente sotto le armi viene conteggiato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Al termine del servizio militare di leva il dipendente deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio entro trenta giorni dalla data di congedo o dell'invio in licenza illimitata, in mancanza di che il rapporto di lavoro si intende risolto alla data della chiamata alle armi, con diritto alla indennità di anzianità.

Al termine del periodo di richiamo alle armi il dipendente deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio entro 5 giorni, se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, entro otto giorni, se ha avuto durata da un mese a sei mesi ed entro 15 giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi; in mancanza di che il rapporto di lavoro si intenderà risolto anche alla data del richiamo alle armi, con diritto all'indennità di anzianità.

In caso di cessazione della farmacia per il periodo trascorso sotto le armi sarà computato nell'anzianità del dipendente fino alla data della cessazione stessa. Durante il periodo passato sotto le armi per il servizio di leva non spetta al dipendente alcun trattamento economico.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale con mansioni impiegatizie ha diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940 n. 653 e cioè alla intera retribuzione per i primi due mesi e per il restante periodo alla differenza fra il trattamento militare e quello civile, attraverso la speciale Cassa Impiegati Richiamati, gestita dall'I.N.P.S.

Il personale con mansioni non impiegatizie ha invece diritto all'intera retribuzione per il primo mese di richiamo e alla metà della retribuzione per il secondo e terzo mese.

I suddetti trattamenti hanno termine con la cessione dell'attività della farmacia.

Art. 15.

TUTELA DEI DIRIGENTI SINDACALI

I licenziamenti dei membri del Comitato Direttivo del Libero Sindacato Provinciale Dipendenti non laureati da Farmacie, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, devono essere motivati e non possono comunque essere originati da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta. I dipendenti sindacali suddetti, la cui nomina dovrà essere comunicata con raccomandata alla farmacia e alla rispettiva organizzazione dei datori di lavoro, hanno diritto, per l'adempimento dei propri compiti di natura sindacale e su richiesta scritta della organizzazione cui essi appartengono, dei necessari permessi o congedi senza alcuna detrazione sulla retribuzione.

Art. 16.

SCATTI DI ANZIANITÀ

Per l'anzianità di servizio maturata presso qualsiasi farmacia, a partire dal 1° genaio 1959 e a decorrère dal 21° anno di età, i fattorini avranno diritto a 5 scatti triennali di anzianità, ognuno nella misura del 4% (quattro per cento) della retribuzione conglobata e della indennità di contingenza vigenti per la propria qualifica al momento della maturazione dei singoli scatti.

Per gli impiegati il numero degli scatti è fissato in 3 (tre) triennali, nella stessa misura e modalità uguali a quelle dei fattorini. Gli aumenti relativi a tali scatti non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Gli scatti triennali decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità. Nel caso che nel corso del triennio intercorrente fra l'uno e l'altro scatto, siano intervenute variazioni in aumento della retribuzione o dell'indennità di contingenza, in occasione del computo del nuovo scatto gli importi relativi agli scatti precedenti saranno ricalcolati in base alla nuova tabella e corrisposti al dipendente a partire dalla data di corresponsione del nuovo scatto, senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

Art. 17.

PERSONALE DI ETÀ SUPERIORE AI 28 ANNI

Ai fattorini in servizio al 1° gennaio 1959 che abbiano compiuto i 28 anni di età, qualunque sia la loro anzianità di servizio, vengono riconosciuti e corrisposti due scatti anticipati, in aggiunta alla retribuzione e sempre a partire dal 1° gennaio 1959, fermo restando il diritto al godimento degli altri tre scatti alla loro rispettiva scadenza.

Art. 18.

RICHIAMI E RIFERIMENTI

Per quanto non contemplato nel presente contratto le parti si richiamano alle vigenti disposizioni di legge ed al Contratto Nazionale per i dipendenti da studi professionali del 23 marzo 1939.

Art. 19.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore con il 1° gennaio 1959 e andrà a scadere il 31 dicembre 1959.

Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno nel caso in cui non venga disdettato da una o da ambedue le parti contraenti, a mezzo lettera raccomandata RR, almeno 30 giorni prima della scadenza.

In caso di disdetta conserverà la sua efficacia fino alla stipulazione di un nuovo contratto che lo sostituisca.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 1° NOVEMBRE 1957 PER IL PERSONALE NON LAUREATO DIPENDENTE DA FARMACIE DELLA PROVINCIA DI TREVISO

L'anno 1957, il giorno 1° novembre in Treviso,

tra

l'Associazione Chimico Farmaceutica Trevigiana, rappresentata agli effetti del presente accordo dal dottor *Bruno Brunetta,* Presidente della predetta Associazione, assistito dal dott. *Luigi Cirino,* Segretario

e

il Sindacato Provinciale Dipendenti da Farmacie (non laureati), aderente alla C.I.S.L., rappresentato dal suo Segretario sig. *Carraro Giovanni,* assistito dai signori *Zanol Silvio* e cav. *Luigi Sbarra* dell'Unione Sindacale Provinciale di Treviso,

si è stipulato il presente contratto collettivo provinciale di lavoro, che ha efficacia per tutto il territorio della provincia di Treviso e che disciplina il rapporto di lavoro fra farmacia e personale non laureato di ambo i sessi.

Titolo I

Art. 1.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il personale di cui al presente Contratto si divide in due gruppi:

a) personale con mansioni impiegatizie: categorie *B*-2, *C*-1, *C*-2;

b) personale con mansioni non impiegatizie: categorie *D*-2, *D*-3.

Appartiene alla *categoria B-2: il personale con funzioni di concetto;*

alla categoria *C*-1: il personale con funzioni d'ordine;

alla categoria *C*-2: il personale addetto ai registratori cassa;

alla categoria *D*-2: il personale interno;

alla categoria *D*-3: i fattorini, portapacchi ed inservienti (per inserviente s'intende chi fa la pulizia dei locali).

Titolo II

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo l norme di legge in vigore sulla disciplina della domand e della offerta del lavoro.

Titolo III

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

La durata massima del periodo di prova non potr superare i seguenti limiti:

categoria *B*): mesi 2
categoria *C*): mesi 1
categoria *D*): giorni 15.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica alla quale il lavoratore stesso è stato attribuito.

Durante il periodo di prova, il rapporto di lavor potrà essere rescisso in qualsiasi momento da un parte o dall'altra, senza preavviso nè altre indennità

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione de lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stess sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio (Codice civile art. 2096).

Titolo IV

Art. 4.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro è di 8 ore giornaliere di 48 ore settimanali di lavoro effettivo, giusto le disposizioni legislative in materia (regio decreto-legg 15 marzo 1923, n. 692 e regio decreto 10 settembre 1923 n. 1955).

Art. 5.

La durata normale di lavoro per il personale addett al lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia di cui alla tabella approvata con regio decreto 6 dicebre 1923, n. 2657, e successive modificazioni, verrà eminata di volta in volta.

Tale durata potrà essere graduata a seconda delle mansioni svolte dai lavoratori interessati.

TITOLO V

Art 6.

LAVORO STRAORDINARIO

Le mansioni ordinarie di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

Nei limiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge, è in facoltà del datore di lavoro, di richiedere prestazioni d'opera straordinarie, che non eccedano le due ore giornaliere e le 12 ore settimanali.

Qualora tali prestazioni dovessero avere carattere continuativo per un periodo di almeno tre mesi o superare i limiti previsti dalla legge, la Ditta dovrà essere autorizzata a norma di legge e dovrà darne comunicazione alle Organizzazioni Sindacali interessate.

Art. 7.

Le ore straordinarie di lavoro verranno retribuite con la paga conglobata compresa la scala mobile maggiorata del 20%.

Le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la paga conglobata più la scala mobile maggiorata del 30%

Le ore straordinarie di lavoro, prestate di notte, intendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, verranno retribuite con la paga conglobata più scala mobile oraria maggiorata del 50%

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili fra di loro.

Art. 8.

Per la determinazione della paga oraria il mese sarà considerato:

a) di 200 ore per il personale la cui durata normale di lavoro è di 8 ore giornaliere o di 48 settimanali;

b) di 184 ore per il personale che gode della libertà nel pomeriggio del sabato senza facoltà di recupero da parte del datore di lavoro;

c) di un numero di ore proporzionale alla normale durata del lavoro fissata per il personale a lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia.

Art. 9.

Le ore di lavoro straordinarie dovranno essere liquidate non oltre il mese successivo in cui il lavoro è stato prestato.

Il dipendente può registrare per conto proprio le ore effettuate e farne la richiesta del pagamento qualora il datore di lavoro non gliele pagasse entro il termine suindicato.

TITOLO VI

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITÀ

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge. (Codice civile art. 2109 legge 22 febbraio 1934, n. 370).

Art. 11.

Le festività infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono appresso indicate:

1) il primo giorno dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il 19 marzo, festa di S. Giuseppe;
4) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
5) il giorno dell'Ascensione;
6) il giorno del Corpus Domini;
7) il 29 giugno, festa dei SS. Pietro e Paolo;
8) il 15 agosto, festa dell'Assunzione;
9) 1° novembre, Ognissanti;
10) 8 dicembre, Immacolata Concezione;
11) 25 dicembre, Natale;
12) 26 dicembre, Santo Stefano;
13) la solennità del Patrono del luogo.

Le ore di lavoro prestato nei suddetti giorni festivi saranno retribuite in conformità delle norme previste dal presente contratto per il lavoro straordinario, festivo.

Art. 12.

Per le festività nazionali e per il relativo trattamento, il presente Contratto fa riferimento altresì alle disposizioni di legge (25 aprile 2 giugno 4 novembre 1° maggio legge 27 maggio 1949, n. 260 e legge 31 marzo 1954, n. 90).

Art. 13.

Le ore di lavoro prestate nelle festività nazionali dovranno essere retribuite con una quota oraria maggiorata del 50%.

Art. 14.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale dovranno essere retribuite con una sola maggiorazione del 30% sulla paga conglobata, più scala mobile, fermo restando il diritto, per il lavoratore, al riposo compensative

TITOLO VII

Art. 15.

FERIE

Il personale, di cui al presente Contratto, ha diritto ad un periodo di ferie, fissato nella misura seguente:

a) personale con mansioni impiegatizie:

dopo il compimento di un anno di ininterrotto servizio: giorni 12,

dopo il compimento di due anni di ininterrotto servizio fino a sei anni compiuti: giorni 16;

dopo il compimento di sei anni di servizio e fino a 10 anni compiuti: giorni 20;

dopo il compimento di dieci anni di servizio fino a 20 anni compiuti: giorni 25;

dal 21° anno di servizio in poi: giorni 30.

b) personale con mansioni non impiegatizie:

dopo il compimento di un anno di ininterrotto servizio e fino al 5° compiuto: giorni 12.

dopo il compimento di cinque anni di servizio e fino a 10 anni compiuti: giorni 15;

dopo il compimento del 10° anno e fino a 20 anni compiuti: giorni 18;

dopo il compimento del 20° anno di servizio in poi: giorni 20.

Art. 16.

Durante il periodo di ferie, decorrono a favore del lavoratore tutte le retribuzioni fisse, normalmente corrisposte.

Il decorso delle ferie resta interrotto per il caso in cui nel periodo delle ferie stesse sopravvenga una malattia denunciata e riconosciuta.

Compatibilmente con le esigente dell'Azienda, è in facoltà del datore di lavoro, di stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre. Le ferie non potranno essere frazionate in più di due periodi.

Il turno delle ferie non potrà avere inizio nè di domenica nè di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente la domenica o a quello festivo, ad eccezione di eventuali turni aventi inizio il 1° ed il 16 del mese.

In caso di licenziamento o di dimissioni, trascorso il primo anno di servizio, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie, al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza, anche se il licenziamento sia avvenuto per motivi disciplinari che importino la risoluzione in tronco del rapporto di lavoro.

Art. 17.

Le ferie sono irrinunciabili (Costituzione art. 36). Non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento (Codice civile, art. 2109).

TITOLO VIII

Art. 18.

ASSENZE E CONGEDI

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze debbono essere giustificate per iscritto presso la farmacia entro le 24 ore, per gli eventuali accertamenti.

Le assenze non giustificate danno luogo alla applicazione delle sanzioni disciplinari stabilite nel successivo articolo paragrafi 1, 2, 3.

Prolungandosi l'assenza arbitraria oltre le 24 ore e fino a sei giorni, il lavoratore sarà passibile delle ulteriori sanzioni di cui al successivo articolo paragrafo 4.

Nel caso che l'assenza arbitraria superi i 6 giorni e nel caso che il lavoratore si renda recidivo di assenza arbitraria, il rapporto di lavoro si intenderà risoluto per causa del lavoratore, il quale non avrà diritto a percepire nè l'indennità di licenziamento nè quella di preavviso, salvo quanto dovesse competergli per altri titoli.

Art. 19.

In casi speciali e giustificati la Ditta potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.

Art. 20.

Il lavoratore può richiedere, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario non eccedente la durata di 15 giorni.

Compatibilmente con le esigenze della farmacia, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario della durata richiesta entro il limite massimo di giorni 15 nell'epoca scelta dal lavoratore. In ogni caso, se richiesto, il datore di lavoro dovrà concedergli il congedo, che non è frazionabile, con la decorrenza di almeno tre giorni prima della celebrazione del matrimonio.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

TITOLO IX

Art. 21

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa del congedo, il lavoratore entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro si intende risolto senza diritto ad alcuna indennità.

Il tempo trascorso in servizio militare va computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

Art. 22.

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, durante il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto, fermo restando a tutti gli effetti, come previsto nell'articolo precedente, il computo del tempo trascorso in servizio militare nella anzianità di servizio.

Durante il periodo di richiamo alle armi, il personale con mansioni impiegatizie avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653; al personale con mansioni impiegatizie saranno invece corrisposti i seguenti assegni:

a) per il primo mese la intera retribuzione;

b) per il secondo e terzo mese la metà della retribuzione.

TITOLO X

Art 23.

MALATTIA

In caso di malattia, il lavoratore ha l'obbligo di darne notizia al proprio datore di lavoro, non oltre il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza per malattia, salvo il caso di giustificato impedimento. Trascorso il termine predetto, l'assenza sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli articoli successivi del presente Contratto.

A richiesta della Farmacia il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico ed a sottoporsi ad eventuale visita di controllo.

Art. 24.

Durante la malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Il periodo di malattia, che precede immediatamente il licenziamento è considerato utile, ai fini del computo dell'indennità di preavviso e di licenziamento.

Art. 25.

Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto:

a) alle prestazioni sanitarie dell'Istituto Nazionale Assicurazione malattie sì come previsto dal decreto legislativo 31 ottobre 1947, n. 1304 al quale si fa riferimento;

b) ad una integrazione della indennità percepita dall'I.N.A.M. fino ad un massimo di L. 30.000 ragguagliate a mese da corrispondersi dal datore di lavoro ed a suo carico.

Il datore di lavoro pertanto ha l'obbligo di iscrivere i propri dipendenti all'Istituto suddetto, il quale a lui si sostituisce ad ogni effetto nella corresponsione di quanto fissato alle lettere *a*) e *b*) del presente articolo.

Tali prestazioni nella misura che sarebbero dovute dall'Istituto gravano integralmente sul datore di lavoro, ove questi non abbia ottemperato all'obbligo di iscrizione o sia moroso nei riguardi dell'Istituto.

Art. 26.

Durante i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) la retribuzione è a completo carico del datore di lavoro nella misura della intera retribuzione globale giornaliera di fatto percepita normalmente dal lavoratore.

Art. 27.

Il lavoratore dichiarato dall'Istituto Malattia in grado di riprendere il servizio, dovrà farlo entro le 24 ore dall'accertata guarigione, salvo il caso di legittimo impedimento.

Ove il lavoratore non ottemperi a quanto sopra e la giustificazione del ritardo non sia sufficiente, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, a meno che non abbia impugnato l'accertamento dell'Istituto, richiedendo il giudizio di un collegio medico.

Art. 28.

Scaduto il termine fissato per la conservazione del posto, qualora su richiesta del lavoratore, ancora ammalato, il datore di lavoro non intenda avvalersi della facoltà prevista dall'art. 25, e soprassieda al suo licenziamento per un ulteriore periodo di tempo, nulla è dovuto dal datore di lavoro ad alcun titolo, durante tale periodo di attesa.

Il periodo stesso è però considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio, in caso di prosecuzione del rapporto.

TITOLO XI

Art. 29.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per il caso di gravidanza e puerperio, le parti fanno riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia (legge 26 agosto 1950, n. 860).

TITOLO XII

Art. 30.

SOSPENSIONE DEL LAVORO

In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto all'ordinaria retribuzione per tutto il periodo della sospensione.

TITOLO XIII

Art. 31.

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte del personale della Farmacia, quali siano le mansioni ad esso affidate.

Le frazioni di anno saranno considerate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi.

TITOLO XIV

Art. 32.

ANZIANITÀ CONVENZIONALE

Ai lavoratori che si trovano nelle condizioni appresso indicate, verrà riconosciuta agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva, nonchè dell'indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

a) Mutilati ed Invalidi di guerra: 1 anno;

b) Decorati al valore o insigniti di ordine militare, promossi per merito di guerra e feriti di guerra: 6 mesi per ogni titolo di benemerenza,

c) Ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge, che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zone di operazione: sei mesi per ogni campagna e di tre mesi per le frazioni di un anno superiore ad almeno 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili sino al limite di 36 mesi. L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta.

Per ottenere il riconoscimento della anzianità convenzionale, il lavoratore in servizio all'atto della entrata in vigore del presente contratto dovrà esibire la necessaria documentazione entro sei mesi; il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità, all'atto della assunzione stessa e comunque non oltre il termine del periodo di prova, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi.

Il datore di lavoro, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, deve computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto.

TITOLO XV

Art. 33.

PASSAGGIO DI QUALIFICA

Il lavoratore promosso ad una qualifica superiore ha diritto alla retribuzione relativa alla nuova qualifica, oltre alle eventuali maggiorazioni maturate di anzianità di servizio ai sensi di quanto previsto dall'articolo successivo del presente contratto.

Il lavoratore promosso ad una categoria superiore ha altresì diritto agli assegni della nuova categoria, conservando la propria anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato o di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

Indipendentemente dalla qualifica attribuita al lavoratore, questi ha diritto alla classificazione e, conseguentemente, al trattamento normativo ed economico relativo alle mansioni effettivamente prestate.

Art 34.

La temporanea sostituzione di un lavoratore appartenente ad una qualifica superiore, non dà diritto al sostituto di ottenere il riconoscimento della qualifica stessa.

Nella specie la sostituzione è ammessa in caso di ferie, malattia, purperio, congedo motivato da esigenze familiari e per richiamo alle armi.

La sostituzione temporanea non può protrarsi oltre i 3 mesi, trascorsi i quali, se il lavoratore non viene restituito alle sue normali mansioni, dovrà intendersi definitivo il suo passaggio alla qualifica superiore con il diritto a quanto stabilito dal presente contratto.

TITOLO XVI

Art. 35.

SCATTI DI ANZIANITÀ

Per le anzianità di servizio maturate a datare dal 1° gennaio 1951 e a decorrere dal 21° anno di età presso la stessa Azienda nella medesima categoria di appartenenza, il personale avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a cinque scatti triennali ognuno nella misura del 5% del minimo contrattuale in vigore per la propria qualifica.

Gli aumenti relativi a tali scatti non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità, ai fini degli scatti, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Presso le farmacie, nelle quali abbiano già avuto applicazione gli scatti triennali del 5% con decorrenza anteriore al 1° gennaio 1949, nessun ulteriore aumento sarà praticato dopo la scadenza dei cinque scatti.

TITOLO XVII

Art. 36.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Per il trattamento economico si fa riferimento alla tabella allegata.

Per le variazioni della scala mobile (contigenza) si procederà come per quanto è previsto per il settore del commercio.

Art. 37.

Le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di busta paga, sopra la quale dovrà essere chiaramente specificato il periodo di lavoro, a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, le misure e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta stessa. Dovranno pure essere elencate distintamente sulla busta paga tutte le ritenute effettuate (legge 5 gennaio 1953, n. 4).

TITOLO XVIII

Art. 38.

GRATIFICA NATALIZIA O 13ª MENSILITÀ

In coincidenza con la Vigilia di Natale di ogni anno, le farmacie dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità dello stipendio o del salario in atto a tale data, comprensivo della paga conglobata e della scala mobile.

Art. 39.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno e sempre che sia stato superato il periodo di prova, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia o 13ª mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati nella farmacia.

Dopo il compimento del 15° giorno il rateo va considerato come un dodicesimo intero.

TITOLO XIX

Art. 40.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PREAVVISO

La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento da parte della farmacia quanto in quello di dimissioni del lavoratore, deve essere preceduta da regolare preavviso scritto, notificato a mezzo di lettera raccomandata.

I termini del preavviso sono i seguenti:

a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

Categoria *B*: 1 mese;
Categoria *C*: 20 giorni;
Categoria *D*: 15 giorni;

b) oltre i cinque anni e fino a 10 anni di servizio compiuto:

Categoria *B*: 45 giorni;
Categoria *C*: 30 giorni;
Categoria *D*: 20 giorni;

c) oltre i 10 anni di servizio compiuto:

Categoria *B*: 2 mesi;
Categoria *C*: 45 giorni;
Categoria *D*: 20 giorni.

I termini di preavviso di cui sopra decorrono dalla fine o dalla metà di ciascun mese.

In caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità pari alla retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di preavviso di cui ai termini precedenti.

Art. 41.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Oltre al preavviso di cui all'art. 40 o, in difetto, oltre alla corrispondente indennità di cui allo stesso articolo, il lavoratore che abbia compiuto almeno un anno di ininterrotto servizio avrà diritto, in caso di licenziamento da parte del datore di lavoro ed ove non sussistano gli estremi del licenziamento in tronco, ad una indennità commisurata come segue:

1) Personale con mansioni impiegatizie:

a) per le anzianità di servizio maturate fino al 31 dicembre 1930: 15/30 della retribuzione mensile in atto al momento del licenziamento per ogni anno di servizio prestato;

b) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1931 al 31 dicembre 1939: 20/30 della retribuzione mensile in atto come sopra;

c) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1940 al 31 dicembre 1947: 25/30 della retribuzione mensile in atto come sopra;

d) per le anzianità di servizio maturate dal 1° gennaio 1948 in poi: 30/30 della retribuzione mensile in atto come sopra.

2) Personale con mansioni non impiegatizie:

a) per le anzianità di servizio maturate fino al 14 luglio 1938: 2 giorni della retribuzione in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro per ogni anno di servizio prestato;

b) per le anzianità di servizio maturate dal 15 luglio 1938 al 31 dicembre 1947: 4 giorni della retribuzione in atto al momento del licenziamento per ogni anno di servizio prestato;

c) per le anzianità di servizio maturate dal 1° gennaio 1948 in poi: giorni 12 della retribuzione in atto al momento del licenziamento per ogni anno di servizio prestato.

Le frazioni di anno successive al primo saranno calcolate per dodicesimi.

Un dodicesimo intero sarà considerato dopo i 15 giorni lavorativi.

Art. 42.

In caso di cessazione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto le indennità previste nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con ogni diritto ed oneri compe-

tenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta come se avvenisse il licenziamento.

Art. 43.

In caso di fallimento della Ditta, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e di anzianità, stabilite nel presente contratto, come per il caso di licenziamento, ed il suo complessivo avere sarà considerato credito privilegiato a norma di legge.

Art. 44.

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa Ditta, deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando esse sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato — salvo prova del contrario — se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Art. 45.

In caso di decesso del dipendente, l'indennità di licenziamento e quella sostitutiva del preavviso vanno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice civile.

Art. 46.

La indennità di licenziamento deve essere versata al lavoratore o agli aventi diritto in caso di morte, all'atto della cessazione del servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente.

In caso di ritardo dovuto a contestazione o altre cause non imputabili al lavoratore, sarà conteggiato l'interesse commerciale corrente, con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione dal servizio.

Art. 47

DIMISSIONI

In caso di dimissioni, al lavoratore dimissionario sarà corrisposta una indennità di anzianità commisurata come segue:

a) nel caso di anzianità di servizio fino ai 10 anni compiuti e dopo il compimento del 2° anno di servizio presso la farmacia: il 50 % della indennità di licenziamento calcolata come nel precedente articolo 41;

b) nel caso di anzianità di servizio compresa tra il 10° e il 15° anno compiuto: il 75 % della indennità di licenziamento calcolata come nel precedente art. 41;

c) nel caso di anzianità di servizio oltre i 15 anni, una indennità pari alla indennità di licenziamento come nel precedente articolo 41.

Art. 48.

Le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con lettera raccomandata e col rispetto dei termini del preavviso stabiliti nel presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli una somma corrispondente alla retribuzione al periodo di mancato preavviso.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro, ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà ma dovrà corrispondere al lavoratore la indennità sostitutiva del periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 49.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio, ha diritto alla intera indennità di licenziamento prevista dal presente contratto, con la esclusione della indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto, con l'osservanza dei termini di preavviso previsti dal presente contratto.

La corresponsione dell'indennità di cui al primo capoverso del presente articolo sarà effettuata alla lavoratrice dimissionaria all'atto della esibizione del certificato di matrimonio od altro documento equipollente, purchè tale esibizione sia effettuata entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

TITOLO XX

Art. 50.

NORME DISCIPLINARI

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri di ufficio, di tenere un contegno rispettoso verso i superiori e cordiale verso i propri colleghi dipendenti, di usare modi cortesi e deferenti con il pubblico, di seguire una condotta strettamente conforme ai civili doveri.

Egualmente il datore di lavoro è tenuto alla osservanza di tratti cortesi e cordiali verso i dipendenti.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e il materiale e di cooperare alla prosperità dell'Azienda, ed è responsabile normalmente e materialmnte della esecuzione delle mansioni affidategli.

Art. 51

E' vietato al personale di tornare nei locali della farmacia e trattenervisi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione del datore di lavoro.

Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario di lavoro se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario secondo le norme contenute negli articoli del presente contratto.

Il lavoratore, previo espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tale caso è facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale della chiusura della farmacia è assolutamente vietato di abbandonare il proprio posto.

Art. 52.

E' dovere del personale di comunicare immediatamente alla farmacia ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Art. 53.

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro. I ritardatari saranno puniti con la trattenuta dell'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorate di una multa pari all'ammontare della trattenuta. La punizione dovrà essere comunicata per iscritto e la trattenuta dovrà figurare nella busta paga.

In caso di recidiva nel ritardo, la terza volta il datore di lavoro potrà raddoppiare l'importo della multa.

Persistendo il lavoratore nei ritardi, potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto, anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro, senza la corresponsione della indennità di licenziamento e senza preavviso.

Gli importi delle multe dovranno essere di volta in volta versati alla sede provinciale dell'I.N.A.M.

Art. 54.

Il personale ha l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla farmacia per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e che rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta.

Art. 55.

L'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti che saranno deliberati dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano:

1) biasimo, inflitto verbalmente per le mancanze iù lievi;

2) biasimo: inflitto per iscritto per i casi di recidiva;

3) multa: in misura non eccedente il 10 % delle spettanze ragguagliate a mese;

4) sospensione della retribuzione e del servizio per un massimo di giorni 5;

5) licenziamento disciplinare, con esclusione di qualsiasi preavviso ed indennità e con le altre conseguenze di ragioni e di legge (licenziamento in tronco).

Salvo ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5) (licenziamento disciplinare senza indennità di preavviso) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la farmacia in armonia con le norme di cui all'art. 2105 del Codice civile, e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto della farmacia, nonchè nei casi previsti dagli articoli del presente contratto e in quelli di cui all'art. 2119 del Codice civile.

Il licenziamento senza indennità si applica altresì in caso di infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto, qualora esistenti.

Si considera altresì motivo di licenziamento disciplinare (senza indennità di preavviso) l'avere il lavoratore taciuto al momento della assunzione in servizio, circostanze tali che ne avrebbero impedita la assunzione e, che, ove il dipendente fosse stato in servizio, ne avrebbe determinato il licenziamento in tronco.

I provvedimenti di cui ai punti 3, 4 e 5, del primo comma del presente articolo, devono essere comunicati per iscritto e motivati.

Art. 56

Ove il dipendente sia sott[illegible]to a provvedimento penale per reati che lo rendon[illegible] degno, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo, in pendenza di giudizio, dal servizio e dallo stipendio o paga e ogni altro emolumento o compenso.

Dopo il giudizio definitivo, il datore di lavoro deciderà sulla eventuale riammissione in servizio, fermo restando che, comunque, il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti della anzianità.

Al lavoratore condannato per reato commesso fuori della farmacia, ove non sia riammesso in servizio, spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro si intenderà invece, risolto in pieno diritto e con gli effetti del licenziamento senza indennità, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

TITOLO XXI

Art. 57.

DIVISE

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise che non siano i comuni grembiuli neri, la spesa relativa è a totale carico del datore di lavoro.

E' parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico sanitario.

TITOLO XXII

Art. 58.

TUTELA DEI DIRIGENTI SINDACALI

Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte dei Consigli nazionali o provinciali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori di farmacie e che risultino regolarmente eletti.

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto alla farmacia ed alla rispettiva organizzazione dei datori di lavoro.

Art 59.

I dirigenti sindacali hanno diritto, per l'adempimento dei propri compiti di natura sindacale e su richiesta scritta della Organizzazione cui essi appartengono, ai necessari permessi e congedi che non saranno retribuiti.

Art. 60.

I lavoratori che fanno parte dei comitati direttivi nazionali o provinciali hanno diritto alla conservazione del posto per il periodo in cui sono in carica, e per due anni dalla data di entrata dalla loro dimissione o non avvenuta riconferma a tale carica.

In caso di controversia, la vertenza sarà discussa dalle Organizzazioni territoriali provinciali. Qualora il dirigente sindacale risultasse licenziato per giusta causa, il datore di lavoro dovrà integrare, oltre che alla normale liquidazione prescritta dal vigente contratto provinciale, ad una indennità che varierà dai 6 ai 12 mesi di retribuzione globale.

TITOLO XXIII

Art. 61

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto entra in vigore dal 1° novembre 1957

Il presente contratto scade alla data del 31 dicembre 1958 e s'intenderà tacitamente rinnovato anno per anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza e così di anno in anno.

Il presente contratto si riterrà pure scaduto in ogni sua parte all'atto della firma in campo nazionale di un contratto nazionale della categoria.

In tal caso restano ferme le sole condizioni di miglior favore riportate nella tabella dell'integrativo economico annesso al presente contratto provinciale.

TABELLE PER IL TRATTAMENTO DI CUI ALL'ART. 36 DEL C.C.P. 1° NOVEMBRE 1957

CATEGORIA *D*-3 Personale con mansioni non impiegatizie (fattorini, portapacchi, inservienti):

Sesso	Età		Stipendio conglobato
Uomo:	dai 20 ai 21 anni	L.	31.900
Donna:	dai 20 ai 21 anni	»	26.600
Uomo:	dai 19 ai 20 anni	»	28.710
Donna:	dai 19 ai 20 anni	»	23.940
Uomo:	dai 18 ai 19 anni	L.	25.520
Donna:	dai 18 ai 19 anni	»	21.280
Uomo:	dai 17 ai 18 anni	»	22.330
Donna:	dai 17 ai 18 anni	»	18.620
Uomo:	dai 16 ai 17 anni	»	19.140
Donna:	dai 16 ai 17 anni	»	15.960
Uomo:	anni 16 e inferiori	»	19.140
Donna:	anni 16 e inferiori	»	15.960

CATEGORIA *C*-1 Personale con mansioni impiegatizie (con funzioni d'ordine):

Sesso	Età		Stipendio conglobato
Uomo:	superiore ai 21 anni	L.	37.900
Donna:	superiore ai 21 anni	»	31.300
Uomo:	dai 20 ai 21 anni	»	37.900
Donna:	dai 20 ai 21 anni	»	31.300
Uomo:	dai 19 ai 20 anni	»	34.110
Donna:	dai 19 ai 20 anni	»	28.170
Uomo:	dai 18 ai 19 anni	»	30.320
Donna:	dai 18 ai 19 anni	»	25.040
Uomo:	dai 17 ai 18 anni	»	26.530
Donna:	dai 17 ai 18 anni	»	21.910
Uomo:	dai 16 ai 17 anni .	»	22.740
Donna:	dai 16 ai 17 anni	»	18.780
Uomo:	inferiore ai 16 anni	»	22.740
Donna:	inferiore ai 16 anni	»	18.780

CATEGORIA *D*-2 Personale con mansioni non impiegatizie (personale interno):

Sesso	Età		Stipendio conglobato
Uomo:	superiore ai 20 anni	L.	32.250
Donna:	superiore ai 20 anni	»	26.600
Uomo:	dai 19 ai 20 anni	»	29.025
Donna:	dai 19 ai 20 anni	»	23.940
Uomo:	dai 18 ai 19 anni	»	25.800
Donna:	dai 18 ai 19 anni	»	21.280
Uomo:	dai 17 ai 18 anni	»	22.575
Donna:	dai 17 ai 18 anni	»	18.620
Uomo:	dai 16 ai 1 7anni	»	19.350
Donna:	dai 16 ai 17 anni	»	15.960
Uomo:	inferiore ai 16 anni	»	19.350
Donna:	inferiore ai 16 anni	»	15.960

CATEGORIA *C*-2 Personale con mansioni impiegatizie (addetti ai registratori cassa):

Sesso	Età		Stipendio conglobato
Uomo:	superiore ai 21 anni	L.	35.500
Donna:	superiore ai 21 anni	»	30.250

Sesso	Età		Stipendio conglobato
—	—		—
Uomo:	dai 20 ai 21 anni	L.	35.500
Donna:	dai 20 ai 21 anni	»	30.250
Uomo:	dai 19 ai 20 anni	»	31.950
Donna:	dai 19 ai 20 anni	»	27.225
Uomo:	dai 18 ai 19 anni	»	28.400
Donna:	dai 18 ai 19 anni	»	24.200
Uomo:	dai 17 ai 18 anni	»	24.850
Donna:	dai 17 ai 18 anni	»	21.175
Uomo:	dai 16 ai 17 anni	»	21.300
Donna:	dai 16 ai 17 anni	»	18.150
Uomo:	inferiore ai 16 anni	»	21.300
Donna:	inferiore ai 16 anni	»	18.150

CATEGORIA *B*-2 Personale con mansioni impiegatizie (con funzioni di concetto):

Sesso	Età		Stipendio conglobato
—	—		—
Uomo:	superiore ai 21 anni	L.	42.900
Donna:	superiore ai 21 anni	»	36.200
Uomo:	dai 20 ai 21 anni	»	42.900
Donna:	dai 20 ai 21 anni	»	36.200
Uomo:	dai 19 ai 20 anni	»	38.610
Donna:	dai 19 ai 20 anni	»	32.580
Uomo:	dai 18 ai 19 anni	»	34.320
Donna:	dai 18 ai 19 anni	»	28.960
Uomo:	dai 17 ai 18 anni	»	30.080
Donna:	dai 17 ai 18 anni		25.340
Uomo:	dai 17 anni e inferiori	»	25.740
Donna:	dai 17 anni e inferiori	»	21.720

Visti l'accordo e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 881.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalla Società Aerostatica addetti alla fabbricazione di palloni aerostatici, paracadute, equipaggiamenti per aviatori e fanteria aerea, battelli pneumatici, scafandri, abiti antigas e a lavorazioni affini.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo aziendale 18 gennaio 1956, e relative tabelle, per il personale operaio dipendente dalla Società Aerostatica, addetto alla fabbricazione di palloni aerostatici, paracadute, equipaggiamenti per aviatori e fanteria aerea, battelli pneumatici, scafandri, abiti antigas e a lavorazioni affini, stipulato tra l'Unione Industriali del Lazio e la Camera Confederale Provinciale del lavoro di Roma - C.G.I.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale di Roma - C.I.S.L. -, la Camera Sindacale Provinciale di Roma - U.I.L. - ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 6 della provincia di Roma, in data 15 luglio 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo aziendale 18 gennaio 1956, relativo al personale operaio dipendente dalla Società Aerostatica addetto alla fabbricazione di palloni aerostatici, paracadute, equipaggiamenti per aviatori e fanteria aerea, battelli pneumatici, scafandri, abiti antigas e a lavorazioni affini, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalla Società Aerostatica addetti alla fabbricazione di palloni aerostatici, paracadute, equipaggiamenti per aviatori e fanteria aerea, battelli pneumatici, scafandri, abiti antigas e a lavorazioni affini.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 3 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 152, foglio n. 42. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE 18 GENNAIO 1956 PER IL PERSONALE OPERAIO DIPENDENTE DALLA SOCIETÀ AEROSTATICA

Addì 18 gennaio 1956, presso la Sede dell'Unione degli Industriali del Lazio Roma, via del Plebiscito, n. 102,

t r a

l'UNIONE INDUSTRIALI DEL LAZIO, rappresentata dal Segretario generale avv. *Carlo Latini*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DI ROMA E PROVINCIA rappresentata dal per. ind. *Aldo Properzi* e dal signor *Fausto d'Andrea* nonchè dalla sig.na *Luciana Palma* del Sindacato Provinciale Lavoratori Abbigliamento; l'UNIONE SINDACALE DI ROMA E PROVINCIA della C.I.S.L. rappresentata dal dott. *Francesco Parsi;*

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE U.I.L. rappresentata dall'on. *Secondo Ramella;*

con la partecipazione dell'ing. *Giorgio Zenobi* per la Società Aerostatica e della Commissione interna dei dipendenti della Società stessa nelle persone dei signori: *Morroni Balilla, Di Giorgio Mario, Alzani Renato, Baia Renato* e *Bartoloni Franco*, si è stipulato il presente contratto collettivo di lavoro da valere per gli operai dipendenti dalla S.r.l. Aerostatica addetti alla fabbricazione di palloni aerostatici, paracadute, equipaggiamenti per aviatori e fanteria aerea, battelli pneumatici, scafandri ed abiti antigas e lavorazioni affini.

Art 1.

ASSUNZIONI E DOCUMENTI DI LAVORO

L'assunzione degli operai deve essere fatta in conformità delle norme di legge sul collocamento; l'assunzione verrà comunicata all'interessato, normalmente per iscritto, specificandosi:

a) la data dell'assunzione;

b) la categoria alla quale l'assunto viene assegnato e la paga relativa;

c) la località in cui il lavoro viene assegnato.

Il nuovo assunto è tenuto a presentare alla Direzione dell'Azienda i seguenti documenti:

1) carta d'identità o documento equipollente;

2) libretto di lavoro;

3) tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie, n quanto ne sia in possesso;

4) libretto per l'assistenza di malattia in quanto ne sia in possesso.

Il datore di lavoro, nel caso di mancanza o di irregolarità dei documenti di cui ai punti 3 e 4 è tenuto a regolarizzare la posizione del lavoratore dal giorno dell'assunzione, ferma restando la responsabilità del precedente datore di lavoro circa le eventuali irregolarità;

5) titolo di preparazione professionale con specifico riferimento al rapporto di lavoro; 6) certificato penale rilasciato da non più di tre mesi ove l'Azienda lo richieda;

7) eventuali documenti necessari per fruire degli assegni familiari.

Dei documenti che trattiene l'Azienda rilascerà ricevuta all'interessato.

Il nuovo assunto ha l'obbligo di comunicare alla Azienda che lo impiega il proprio domicilio, e, ove intervengano, i mutamenti successivi.

La Direzione, nell'assumerlo, lo metterà in grado di conoscere l'esistenza ed il contenuto del presente contratto e di eventuali regolamenti interni.

I membri delle Commissioni Interne ed il Delegato di fabbrica dovranno essere provveduti di una copia del contratto a cura e spese del datore di lavoro. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro la Ditta è tenuta a restituire al lavoratore tutti i documenti del lavoro debitamente aggiornati.

In caso di impedimento, detta restituzione dovrà avvenire entro i cinque giorni successivi ed intanto la Azienda rilascerà al lavoratore interessato una dichiarazione che possa servire al lavoratore stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art 2.

LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge.

Art. 3.

VISITA MEDICA

Una visita medica preventiva allo scopo di accertare la integrità e l'idoneità fisica dell'operaio, potrà essere disposta dalla Direzione dell'Azienda che si varrà all'uopo di un medico di sua fiducia.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'operaio può essere assunto per un periodo di prova di sei giornate lavorative. Entro questo limite, che potrà con atto scritto, d'accordo tra le parti, essere aumentato a 15 giornate lavorative, sia la Direzione

dell'Azienda come l'operaio assunto, avranno facoltà di rescindere il rapporto di lavoro, senza preavviso e senza indennità alcuna.

Scaduto il periodo di prova, l'operaio si intende assunto definitivamente.

Quando, prima o dopo la scadenza del periodo di prova, si rescinda il rapporto di lavoro, spetta all'operaio il compenso per il lavoro prestato in base al contratto di lavoro vigente, compenso non inferiore, comunque, al minimo contrattuale previsto per la categoria cui l'operaio è stato assegnato durante il periodo di prova, sempreché non sia stato prestabilito un salario maggiore.

Per l'operaio assunto definitivamente, il periodo di prova entra nel computo complessivo del servizio prestato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 5.

MUTAMENTO DI MANSIONE

Il lavoratore percepisce la retribuzione stabilita per la categoria alla quale è stato assegnato od il miglior trattamento salariale attribuitogli.

Se la Direzione dell'Azienda lo adibisce a mansioni di categoria inferiore è tenuta a conservargli la retribuzione della sua categoria ed il miglior trattamento di cui al comma 1). Se gli affida invece temporaneamente mansioni della categoria superiore dovrà corrispondere il compenso stabilito per la categoria stessa. Tale norma potrà non essere osservata qualora il mutamento di mansioni sia originato da fatto di natura occasionale, quale, ad esempio, la sostituzione di operai assenti o ammalati e non si protragga per un periodo superiore a due giornate lavorative.

L'utilizzazione dell'operaio in lavori della categoria superiore per un periodo superiore a tre mesi, ove non sia giustificata dalla necessità di sostituire altro lavoratore assente per malattia, infortunio o permesso, comporta di diritto il trasferimento alla categoria superiore. Quando il lavoratore sia contemporaneamente e con carattere di continuità adibito a mansioni di categorie diverse, percepirà la paga fissata per la categoria superiore. Avvenendo che le mansioni della sua categoria siano nettamente prevalenti rispetto a quelle della categoria superiore ed abbiano queste, carattere saltuario, sarà corrisposta una retribuzione intermedia conservando al lavoratore ogni preesistente paga di fatto o di merito.

Art. 6.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

E' considerato « apprendista » il lavoratore che, assunto da una Azienda in età fra i 14 ed i 18 anni per gli uomini e fra i 14 ed i 20 per le donne, compia un lavoro od un complesso di lavori che costituiscono una graduale preparazione per passare, alla fine del periodo di apprendistato, alla categoria degli operai qualificati:

a) la durata massima del periodo di apprendistato è di tre anni;

b) la durata massima del periodo di apprendistato sarà ridotta di due terzi per i licenziati di scuole tecniche industriali ad indirizzo didattico specifico rispetto alla attività che l'apprendista è chiamato a svolgere e della metà per chi sia in possesso di licenza di una scuola di avviamento professionale, sempre ad indirizzo corrispondente alla attività dell'apprendista.

c) il servizio prestato, antecedentemente all'assunzione, presso altre Aziende dello stesso ramo, sarà interamente computato ai fini indicati nel capoverso *a*) purchè esista analogia di mansioni e non siano trascorsi più di 18 mesi tra la fine di un periodo e l'inizio del successivo;

d) all'uopo, nel libretto di lavoro dell'interessato e nei certificati relativi al servizio prestato, saranno indicati a cura del datore di lavoro i periodi di tirocinio e gli scatti di paga conseguiti;

e) quando, trascorsi almeno sessanta giorni dalla assunzione, l'apprendista sia dall'Azienda adibito ad altri lavori, per i quali sia pure necessario un periodo di tirocinio, tutto il primo periodo sarà interamente computato ai fini indicati dal capoverso *a*);

f) l'apprendista, in relazione a quanto prescrive la legge, non potrà essere adibito a lavori faticosi o nocivi, che possono comunque minare la resistenza fisica, nè impiegato in attività diverse da quelle relative alla sua preparazione professionale;

g) durante il periodo di tirocinio, l'apprendista deve lavorare ed essere retribuito ad economia. Se gli si fosse affidato lavoro a cottimo, egli dovrà essere considerato operaio qualificato anche se il periodo di tirocinio non risultasse completato in base ai termini indicati al capoverso *a*);

h) l'apprendista che, raggiunto il 17° anno di età e trascorsa la metà del periodo di tirocinio di cui al capoverso *a*), chieda di essere ammesso e superi una prova tendente ad accertare la sua idoneità, sarà considerato operaio qualificato a tutti gli effetti retributivi e normativi;

— l'apprendista che chieda e dimostri di frequentare un corso di istruzione professionale specifico rispetto all'attività che esso svolge dovrà essere lasciato libero per il tempo necessario, senza che ne risulti diminuita la sua retribuzione (a norma della legge 19 gennaio 1955, n. 25);

i) per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme dettate dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25. Con successivo accordo sarà provveduto alla determinazione dei minimi contrattuali per gli apprendisti.

Art. 7.

SCUOLE PROFESSIONALI

L'istituzione di corsi di istruzione professionale, allo scopo di preparare le maestranze tecnicamente efficienti e di migliorare il loro livello culturale, anche da un punto di vista generale sono additati all'Azienda come uno scopo di perseguire con ogni possibile mezzo, per i benefici effetti sociali ed economici che potranno derivarne.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro settimanale è determinata dalla legge, con un massimo di 8 ore giornaliere, salve le deroghe previste dalla legge stessa o da norme contrattuali.

La tabella, indicante l'orario di lavoro predeterminato dovrà essere esposta in luogo visibile a tutti i lavoratori.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non connessi e non strettamente attinenti alla produzione, l'orario normale è determinato in 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, salvo le eccezioni previste dagli accordi interconfederali in materia.

Art. 9.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

Al segnale di inizio del lavoro l'operaio dovrà trovarsi al proprio posto pronto a svolgere la sua attività.

Sarà considerato ritardatario chi, al segnale di cui è detto più sopra, risulterà non entrato nello stabilimento a meno che il lavoratore non presenti legittima giustificazione del ritardo. Nessun operaio potrà cessare il lavoro ed abbandonare il proprio posto prima del segnale di cessazione.

La pulizia del posto, delle macchine e degli utensili di lavoro, con le modalità indicate dalla Direzione dell'Azienda, sarà fatta normalmente prima dell'anzidetto segnale di cessazione. Ove venisse compiuta oltre l'orario normale di cui all'art. 14 sarà considerata prestazione straordinaria.

Art. 10.

SOSPENSIONI ED INTERRUZIONI DEL LAVORO

La sospensione del lavoro, decisa dall'Azienda per un periodo superiore ai quindici giorni, ove tale termine non sia prolungato in seguito ad accordi eventuali tra le organizzazioni locali, darà diritto all'operaio di considerarsi licenziato, col trattamento previsto per i licenziamenti, compreso il periodo di preavviso.

In caso di interruzione, per qualsiasi causa, comprese le cause di forza maggiore, si farà luogo:

a) al pagamento della paga di fatto (compresa la nuova indennità di contingenza) per tutte le ore trascorse nello stabilimento, con la facoltà da parte della Azienda di adibire gli operai a lavori diversi dagli abituali;

b) al pagamento dell'80% della paga di fatto (compresa la nuova indennità di contingenza) per la prima giornata di interruzione, nel caso che, pure non essendo trattenuti nello stabilimento gli operai non siano stati avvertiti in tempo utile, e cioè almeno nel corso della giornata precedente, dell'interruzione.

Nulla compete all'operaio che della interruzione sia stato avvertito tempestivamente.

Restano ferme le norme relative ai rimborsi che potranno essere richiesti alla Cassa Integrazione Guadagni.

Sospensioni, interruzioni, permessi, assenze per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio non interrompono l'anzianità dell'operaio in ordine ai diritti che dall'anzianità derivano, per legge e contrattualmente.

Art. 11.

RECUPERO DELLE ORE PERDUTE

Potranno essere ricuperate, in normale regime di retribuzione, le ore di lavoro perdute per causa di forza maggiore, o per temporanee soste dell'attività lavorativa convenute preventivamente, purchè il ricupero avvenga nei 30 giorni susseguenti all'interruzione e sia contenuto nel limite massimo di un'ora al giorno.

Art. 12.

RIPOSO SETTIMANALE

L'operaio ha diritto ad un riposo settimanale che cadrà normalmente di domenica, salvo le deroghe e le disposizioni di legge.

Gli operai che dei casi consentiti dalla legge, lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana che deve essere prefissato.

Art. 13.

GIORNI FESTIVI E TRATTAMENTO ECONOMICO

Restando fermo il trattamento economico fissato con la legge 31 marzo 1954, n. 90, sono considerati festivi i giorni seguenti:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le festività nazionali indicate come tali dalle disposizioni vigenti o da quelle che saranno successivamente emanate dalle autorità competenti;

c) le ricorrenze:

— 1° gennaio (capodanno); Epifania (6 gennaio); San Giuseppe (19 marzo); Ascensione; Corpus Domini; SS. Pietro e Paolo (29 giugno); Assunzione (15 agosto); Ognissanti (1° novembre); Concezione (8 dicembre); Natale (25 dicembre); S. Stefano (26 dicembre); Giorno dell'Angelo (successivo alla Pasqua); Madonna di Loreto (10 dicembre).

Per le festività nazionali di cui al capoverso *b*) compete al lavoratore la retribuzione globale di fatto in ragione di otto ore giornaliere.

Per le festività infrasettimanali di cui al capoverso *c*) sarà corrisposta la retribuzione globale di fatto, secondo la durata del lavoro risultante dall'orario predeterminato in vigore nello stabilimento.

In altri termini il lavoratore dovrà ricevere quanto avrebbe percepito se avesse effettivamente lavorato seguendo il predetto orario.

Art. 14.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO MAGGIORAZIONI

1) E' lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art 8, ossia oltre le 8 ore giornaliere e le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario, ed oltre le dieci ore giornaliere e le ore sessanta settimanali per i lavoratori indicati nel secondo comma dell'articolo stesso.

2) E' considerato lavoro festivo quello effettuato nella domenica, nei giorni di riposo compensativo e nelle festività contemplate nell'art. 13.

3) E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le 22 e le 6.

Il lavoro straordinario notturno e festivo potrà essere effettuato solo nei casi e nei limiti previsti dalle leggi in materia. Sono ugualmente richiamate le leggi che vietano il lavoro notturno delle donne e dei fanciulli.

Il lavoratore che dimostri di frequentare scuole serali o festive sarà a sua richiesta esonerato dal lavoro straordinario e festivo, ove ne derivi impedimento a frequentare le scuole stesse.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo saranno corrisposte al lavoratore, oltre alla normale retribuzione, le maggiorazioni indicate in appresso:

1) lavoro straordinario diurno per le prime due ore	22 %
2) lavoro straordinario diurno per le ore successive	28 %
3) lavoro straordinario notturno	40 %
4) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	50 %
5) lavoro notturno	30 %
6) lavoro festivo diurno	40 %
7) lavoro festivo notturno	55 %
8) lavoro straordinario festivo notturno	65 %

Le percentuali di maggioranza sopra indicate si calcoleranno:

a) sulla paga base di fatto comprensiva dell'indennità di contingenza per gli operai ad economia.

b) sulla paga base di fatto maggiorata dalla percentuale di cottimo più l'indennità di contingenza, per i lavoratori a cottimo.

Dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, con ciò intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 15.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE CONTESTAZIONI E RECLAMI RELATIVI ALLA RETRIBUZIONE

Le retribuzioni saranno corrisposte settimanalmente, quindicinalmente o mensilmente secondo le consuetudini dell'Azienda.

Quando le retribuzioni siano pagate mensilmente, allo scadere della prima quindicina dovrà essere corrisposta al lavoratore, a titolo di acconto, una somma corrispondente, all'incirca, al novanta per cento di quanto egli avrebbe percepito se la paga fosse stata eseguita quindicinalmente, salvo conguaglio da eseguirsi allo scadere del mese.

Ogni versamento di retribuzione a titolo definitivo sarà accompagnato dalla busta paga o da un documento che valga a sostituire la busta paga, con l'indicazione del nome e cognome del lavoratore della qualifica, del periodo di paga cui il versamento va riferito, nonchè dei vari elementi corrispondenti la retribuzione (paga base, cottimo, contingenza, ecc.) e delle eventuali trattenute.

Al lavoratore dovrà essere dato il modo di controllare, nella quantità e nella qualità, il denaro formante la sua retribuzione. Controllato che egli abbia, perde il diritto di segnalare a posteriori eventuali differenze a suo danno, a meno che la Direzione dell'Azienda non abbia la possibilità di accertare che la differenza effettivamente esisteva.

Ove abbiasi contestazione circa la misura della retribuzione od il modo di calcolarla, al lavoratore sarà corrisposta la parte non contestata, in attesa che la contestazione sia risolta in sede competente.

Lo stesso principio si applica a quella parte della retribuzione che viene corrisposta, nel corso dell'annata, in determinate occasioni (ferie, gratifica, natalizia, ecc.).

Errori materiali di conteggio o di altra natura, dai quali risulta alterato, a danno del lavoratore o dell'Azienda, l'importo della retribuzione, potranno essere reciprocamente segnalati, per il controllo ed il successivo conguaglio, entro un anno a far tempo dal giorno in cui ha avuto luogo il pagamento.

Art. 16.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Ove siano affidate alle donne lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattualmente prevista per l'uomo. Nelle lavorazioni a cottimo la parità di cui sopra si intenderà raggiunta con l'applicazione di una uguale tariffa.

Art. 17.

GRATIFICA NATALIZIA

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dello accordo interconfederale 27 ottobre 1946 l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore considerato in servizio in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica ragguagliata a 200 ore di retribuzione globale di fatto, che per i cottimisti si intende riferita al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle ultime 4 settimane.

Per i lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia con orari superiori alle 8 ore giornaliere, la gratifica sarà ragguagliata a 25 giornate della retribuzione giornaliera di fatto percepita secondo il proprio orario giornaliero.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti

sono i mesi di servizio prestato presso l'Azienda computante come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Art. 18.

FERIE

Il lavoratore che da almeno 12 mesi consecutivi si trovi alle dipendenze della azienda, avrà diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie, la cui durata è fissata in appresso, durante il quale egli percepirà la retribuzione globale di fatto.

a) 12 giorni lavorativi (pari a 96 ore) per tutti coloro che hanno una anzianità da un anno a quattro anni compiuti;

b) 14 giorni lavorativi (pari a 112 ore) per tutti coloro che hanno una anzianità da oltre i 4 anni agli 8 compiuti;

c) 16 giorni lavorativi (pari a 128 ore) per tutti coloro che hanno una anzianità da oltre gli 8 anni ai 14 anni compiuti;

d) 18 giorni lavorativi (pari a 144 ore) se l'anzianità supera il 14° anno.

Quando le ferie siano contemporaneamente concesse a tutti i dipendenti dell'Azienda od a scaglioni, a coloro che non avessero il prescritto anno di anzianità sarà concesso il periodo di ferie ridotto, in ragione di un giorno (8 ore) per ogni mese di servizio prestato e retribuito nel modo indicato nel primo capoverso.

Se il lavoratore presenti le sue dimissioni o sia, per qualsiasi causa, licenziato dall'Azienda, senza aver goduto del periodo di ferie, pure avendone maturato il diritto, avrà titolo al godimento delle ferie stesse che dovranno essere concesse avanti la rescissione del rapporto di lavoro. Ove, nel momento delle dimissioni o di licenziamento, il lavoratore non abbia raggiunto l'anno di anzianità o non sia trascorso un anno dall'ultimo periodo di ferie, saranno concessi in godimento tanti giorni (8 ore) di ferie retribuite, quanti sono i mesi trascorsi dal giorno dell'assunzione oppure dall'ultimo periodo di ferie effettivamente goduto.

In ambedue i casi indicati al precedente comma, ove vi sia impedimento al godimento delle ferie, è ammessa, a titolo di indennità sostitutiva delle stesse, la corresponsione al lavoratore di quanto gli sarebbe spettato se effettivamente avesse goduto delle ferie, in ragione dell'anzianità raggiunta e della paga globale giornaliera di fatto, (nella misura di 8 ore).

Normalmente l'intero periodo di ferie spettante al lavoratore, dovrà essere concesso una sola volta. L'epoca stabilita tenendo conto delle esigenze dell'Azienda e delle necessità dei lavoratori. A chi ne facesse richiesta, qualora l'Azienda non disponga per tutti in tal senso, l'importo della retribuzione per il periodo di ferie, dovrà essere anticipato.

Il lavoratore non può rinunciare, nè tacitamente nè esplicitamente, al godimento delle ferie, tenuto conto degli scopi sociali ed igienici per i quali esse furono stabilite.

Parimenti l'Azienda non dovrà concedere, ferie facendo luogo al pagamento di una indennità sostitutiva, all'infuori dei casi previsti dal comma 4°.

In caso di dimissioni o di licenziamenti, il preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Lo stesso periodo di preavviso si computa però agli effetti della maturazione delle ferie.

Cadendo uno o più festività nazionali o infrasettimanali nel periodo delle ferie, in aggiunta alla retribuzione da corrispondersi per le ferie stesse, sarà riconosciuto al lavoratore quanto indicato per le festività nazionali e infrasettimanali dall'art. 13 « Giorni festivi e trattamento economico ».

Le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo di ferie non comportano il prolungamento delle stesse.

Se, durante il periodo di ferie, il lavoratore sia richiamato in servizio da una località diversa dalla sua abituale residenza l'Azienda dovrà corrispondergli quanto previsto dalle disposizioni del presente contratto sulle trasferte, sia per il viaggio da compiersi per rientrare in sede, come per il viaggio di ritorno al luogo dove egli trascorreva le ferie.

Art. 18-*bis*

PREMI DI ANZIANITÀ

Al lavoratore, sia uomo che donna, che ultimerà presso l'Azienda il decimo o il ventesimo anno di anzianità continuativa sarà corrisposto « una tantum » un premio ragguagliato nel 1° caso a 100 ore e nel 2° a 200 ore di retribuzione di fatto, indennità di contingenza compresa, computata secondo la misura in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Al lavoratore, che venga licenziato non per motivi disciplinari, successivamente al compimento del quinto o del quindicesimo anno di anzianità, sarà corrisposto il premio di anzianità di cui al precedente comma in proporzione agli anni di servizio prestati.

Nei casi di cessazione del servizio per malattia, infortunio, decesso o pensione legale di vecchiaia del lavoratore, il premio di cui al presente articolo verrà corrisposto in proporzione agli anni di servizio prestati.

Art. 19.

CONGEDO MATRIMONIALE

In base al contratto interconfederale 31 maggio 1941 e aggiornamenti successivi ai quali è fatto esplicito richiamo, compete al lavoratore o alla lavoratrice che contragga matrimonio, un permesso della durata di 10 giorni consecutivi anche non lavorativi.

L'assegno che in tale occasione sarà anticipato al lavoratore che contragga matrimonio, per conto dell'I.N.P.S. non sarà comunque inferiore a 72 ore di retribuzione globale di fatto.

Art. 20.

TRATTAMENTO NEI CASI DI MALATTIA O INFORTUNIO

Ferme restando le norme di legge e contrattuali in vigore in materia di malattia ed infortunio, si conviene che all'operaio non in prova che debba lasciare il

lavoro per infortunio o malattia, sarà conservato il posto:

a) per un periodo di sei mesi se non abbia raggiunta nell'Azienda una anzianità di cinque anni compiuti;

b) per un periodo di mesi otto ove l'anzianità predetta sia superiore di cinque anni compiuti.

Trascorsi i termini anzidetti ove l'Azienda procede al licenziamento, dovrà corrispondere al lavoratore il trattamento previsto per i licenziamenti, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso. Se il lavoratore, trascorsi i termini massimi indicati più sopra, non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o delle conseguenze di essa, esso potrà risolvere il rapporto di lavoro conservando il diritto di indennità di licenziamento, escluso invece il preavviso.

Mancando tanto il licenziamento quanto le dimissioni, il rapporto si intenderà sospeso.

I periodi di assenza per malattia od infortunio e gli eventuali periodi di sospensione indicati più sopra, si computano agli effetti della anzianità.

Il lavoratore che al termine del periodo di malattia o di infortunio non si presenti al lavoro entro cinque giorni dal termine stesso, sarà considerato dimissionario.

Art 21

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Il trattamento di gravidanza è disciplinato dalla legge sulla « Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri » del 26 agosto 1950, numero 860 e successive modifiche.

Art. 22.

SERVIZIO MILITARE

L'interruzione del rapporto di lavoro per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal decreto legge 13 settembre 1946, n. 303 che considera il rapporto di lavoro stesso come sospeso, e riconosce al lavoratore il diritto alla conservazione del posto.

Agli effetti dell'indennità di anzianità il periodo di cui sopra entra nel computo del servizio prestato semprechè il lavoratore ripreso il posto nell'Azienda a servizio militare compiuto, non si dimetta avanti che siano scaduti sei mesi dalla riassunzione.

Il richiamo alle armi, non per fatto di leva, non risolve il rapporto di lavoro. Oltre alla conservazione del posto, il lavoratore usufruirà del trattamento ed avrà diritto alle provvidenze che risulteranno in atto nel momento del richiamo.

Sia nel caso di chiamata alle armi per fatto di leva, come in caso di richiamo il lavoratore che intenda riassumere il suo posto, dovrà presentarsi alla direzione dell'azienda entro un mese dal giorno in cui sarà stato dichiarato libero dall'autorità militare. Trascorso tale periodo l'operaio potrà essere ritenuto dimissionario, a meno che non giustifichi esaurientemente l'ulteriore periodo di assenza.

Art. 23.

DISCIPLINA

L'operaio lavora, nel senso tecnico e nel senso disciplinare, alle dipendenze dei suoi superiori, che gli saranno convenientemente indicati.

Egli ha il dovere di eseguire con prontezza e con diligenza e con assiduità il lavoro che gli viene affidato e di attenersi alle istruzioni che gli vengono impartite. La urbanità e la correttezza dei metodi nei confronti dei superiori e dei compagni di lavoro costituiscono uno stretto dovere.

Ugualmente corretto deve essere il trattamento dei superiori verso i subordinati.

Art 24.

COMMISSIONE INTERNA

Per la Commissione Interna valgono le norme previste dagli accordi interconfederali vigenti.

Art. 25.

REGOLAMENTO INTERNO

Ove l'Azienda proceda alla emanazione di un regolamento interno, nessuna parte di esso potrà derogare o risultare in contrasto con le norme contrattuali vigenti per l'Azienda e i suoi dipendenti.

Il regolamento interno, esposto in modo chiaramente visibile nell'interno dell'Azienda, dovrà essere rispettato dalle maestranze.

Art. 26.

PERMESSI DI ENTRATA ED USCITA

Durante l'orario di lavoro l'operaio non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dallo stabilimento senza esserne stato autorizzato.

Brevi permessi, da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro, saranno concessi a coloro che ne dimostrino la necessità.

Non è consentito ad alcuno di entrare e trattenersi nello stabilimento nelle ore non destinate al lavoro, ove non ne sia autorizzato da speciale permesso. La stessa disposizione vale per gli operai sospesi o licenziati nelle more del licenziamento.

Art. 27

ASSENZE

Ogni assenza dal lavoro deve essere giustificata. La giustificazione dovrà essere presentata nel mattino successivo al primo giorno di assenza, ove non esista motivo di impedimento legittimo e dimostrato.

Assenze non giustificate sono passibili di sanzioni disciplinari previste in altra parte del presente contratto.

Trattandosi di assenza per malattia, il lavoratore do-

vrà darne partecipazione alla direzione dell'Azienda entro il secondo giorno, ove non ne sia impedito da legittima causa. La predetta direzione avrà la facoltà di far visitare l'operaio dichiaratosi ammalato da un medico di sua fiducia.

Art. 28.

ASPETTATIVE PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

All'operaio che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica fino e ad un massimo di due anni complessivamente.

Per il periodo di aspettativa non compete allo operaio compenso alcuno. Il periodo stesso entra nel computo del servizio prestato soltanto agli effetti dell'indennità di anzianità.

Art. 29.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali stipulanti, saranno concessi, perchè possano esercitare le loro funzioni presso gli organi predetti, dei brevi permessi, quando ciò sia richiesto per iscritto a cura degli stessi enti e non esistano per l'Azienda, impedimenti di ordine tecnico. L'appartenenza agli organi direttivi di cui sopra, la funzione esercitata e le variazioni successive dovranno essere comunicate alle Aziende per ogni lavoratore interessato, per tramite dell'Associazione Industriale Territoriale.

Art. 30.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DELLE MACCHINE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

Quanto affidato all'operaio per lo svolgimento del lavoro (macchine, utensili, parti di ricambio, modelli, disegni, ecc.) dovrà essere usato con la cura e gli accorgimenti tecnici necessari ed evitare rotture e deterioramenti. Per garantire la conservazione del predetto materiale l'operaio dovrà disporre di mezzi adatti in difetto dei quali egli potrà declinare la propria responsabilità, mediante tempestiva dichiarazione alla Direzione dell'Azienda.

Di rotture guasti o deterioramenti dovuti a colpa od a negligenza l'operaio potrà essere chiamato a rispondere nei limiti del danno accertato.

Parimenti egli risponderà dello smarrimento degli oggetti e del materiale avuto in consegna, sia che lo smarrimento venga contestato durante il rapporto di lavoro oppure nel momento della consegna in caso di dimissioni o di licenziamento.

Gli utensili da impiegare nella lavorazione nell'interno dell'Azienda dovranno essere forniti dal datore di lavoro. Parimenti dovrà essere fornito dal datore di lavoro il materiale da impiegare nella lavorazione stessa.

Ove tale materiale, in tutto o in parte, fosse fornito dal prestatore d'opera, il datore di lavoro dovrà effettuarne il rimborso in base al prezzo del mercato.

Nel caso che avendone ottenuta l'autorizzazione l'operaio impieghi nell'interno dell'Azienda strumenti di sua proprietà, egli dovrà richiedere un documento che, elencando il numero e la specie degli strumenti, gli consenta di asportarli quando non ne esistesse più la necessità di impiegarli od egli lasciasse il suo posto.

Delle macchine, utensili, strumenti, materiali che gli sono affidato per il suo lavoro, l'operaio non potrà fare uso diverso da quello che gli è indicato per l'esecuzione del lavoro stesso.

A maggiore ragione egli non potrà asportarli dallo stabilimento né soggettarli a modifiche ed a trasformazioni non esplicitamente autorizzate.

Espressamente vietati, salve le più gravi sanzioni previste dalle leggi, l'asportazione e l'uso per scopi diversi da quelli insiti nel rapporto di lavoro, di modelli e di disegni anche in copia, ed anche se i diritti della Azienda non siano specialmente salvaguardati da brevetti e depositi.

Art. 31.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

Verificandosi agli impianti, alle macchine ed alle cose, danni imputabili a colpa o negligenza dell'operaio, il danno stesso dovrà essere contestato al responsabile con l'esatta indicazione dell'importo in cui si concreta il risarcimento.

Se l'operaio non risconoscesse la sua colpa o la riconoscesse solo parzialmente e contestasse la misura del risarcimento, sarà seguita la procedura stabilita per i reclami e le controversie individuali.

L'importo definitivamente accertato a carico del lavoratore, sarà ottenuto sulla normale retribuzione, in tante rate quante ne occorrono perchè la retribuzione stessa, riferita ad ogni singolo periodo di paga, non risulti ridotta in misura superiore al dodici per cento del suo importo complessivo.

Art. 32.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Tanto l'Azienda come l'operaio sono tenuti alla osservanza delle norme di legge e delle disposizioni emanate dagli organi competenti relativi alla tutela dell'igiene, alla prevenzione degli infortuni e delle malattie nel campo del lavoro.

A titolo esemplificativo: le macchine devono essere provviste dei necessari dispositivi di protezione; quelle adibite a lavorazione producente polvere, delle bocche di aspirazione; i locali devono essere in normali condizioni di areazione, pulizia, illuminazione, e riscaldamento e assicurare convenientemente spazio in relazione al numero degli operai.

Art. 33.

INDUMENTI DI LAVORO

Gli abiti o indumenti di lavoro dovranno essere forniti dalla Ditta a sue spese e costituiti in relazione al'a più o meno rapida usura degli stessi, e comunque una volta l'anno.

Art. 34.

TRASFERTE

I lavoratori che, per ragioni di lavoro siano inviati fuori dai limiti del Comune in cui ha sede lo stabilimento, avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio, in base a nota documentata e comunque nei limiti delle normalità, oppure in misura da convenirsi preventivamente fra le parti.

Art. 35.

TRASFERIMENTI

Il lavoratore che, per disposizione dell'Azienda, sia trasferito ad un altro stabilimento della stessa Ditta, situato in diversa località, ove tale trasferimento renda necessario il mutamento di residenza, avrà diritto al rimborso delle spese di trasloco (mobili, bagagli ecc.) per sè e i suoi familiari a carico. Oltre al rimborso dianzi indicato, il lavoratore avrà diritto ad una indennità di trasferimento pari a 200 ore di normale retribuzione se capo famiglia e di 100 ore di normale retribuzione se non debbono seguirlo nel trasferimento congiunti a carico.

Le predette indennità saranno ridotte alla metà quando l'Azienda metta a disposizione del lavoratore, nella nuova località un alloggio in condizioni di abitabilità.

Quando, per causa di trasferimento, il lavoratore debba risolvere anticipatamente il contratto d'affitto (purchè quest'ultimo risulti registrato prima della comunicazione del trasferimento) ed altri contratti di fornitura di gas, luce ecc. e, per questa risoluzione anticipata debbano essere corrisposti indennizzi, questi saranno a carico dell'Azienda.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento e sia perciò licenziato o rassegni le dimissioni ha diritto al trattamento previsto per i licenziamenti di cui all'articolo 37

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

Il licenziamento dell'operaio non in prova potrà essere comunicato in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di sei giorni di durata normale (48 ore). La stessa norma sarà seguita per le dimissioni presentate dal lavoratore.

L'Azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro per tutto o parte del periodo di preavviso, corrispondendogli la intera retribuzione relativa al periodo stesso. Se l'operaio dimisionario non prestasse la sua opera per tutto o parte del periodo di preavviso, l'Azienda potrà trattenere dalle sue spettanze, alla cessazione del rapporto, l'equivalente delle ore di lavoro mancanti a completare il preavviso stesso.

Il periodo di preavviso non può coincidere col periodo delle ferie annuali. Il periodo di preavviso si comprende nel computo inteso a stabilire a tutti gli effetti, l'anzianità del lavoratore. Ove allo scadere del periodo di preavviso, l'operaio fosse temporaneamente trattenuto dall'Azienda, egli avrà diritto ad un ulteriore preavviso di durata normale.

Art. 37.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento (non ai sensi dell'art. 42: licenziamento per mancanza) all'operaio che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotta presso l'Azienda, è dovuta una indennità nella misura di:

5 giorni (40 ore) per ogni anno di anzianità dal primo al terzo anno compiuto;

7 giorni (56 ore) per ogni anno di anzianità da oltre il terzo all'ottavo anno;

10 giorni (80 ore) per ogni anno di anzianità da oltre il nono al quindicesimo anno;

15 giorni (120 ore) oltre il 15° anno.

Qualora all'atto del licenziamento il lavoratore non avesse maturato un anno di anzianità, la indennità di licenziamento gli verrà corrisposta in misura di tanti dodicesimi per quanti sono stati i mesi di lavoro.

L'anzianità verrà calcolata a partire dalla data di assunzione del lavoratore.

La misura dell'indennità di cui sopra verrà calcolata tenendo conto dello scatto maturato alla data del licenziamento per tutti gli anni di lavoro.

Le indennità suddette saranno conteggiate in base alla retribuzione globale di fatto, ivi compresi gli eventuali incentivi e premi di produzione percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Al lavoratore dimissionario l'indennità di anzianità prevista all'art 37 sarà parzialmente od integralmente corrisposta a seconda dell'anzianità raggiunta nella Azienda nel modo e nelle misure indicate in appresso:

50 % dal primo al quinto anno compiuto;

75 % dal quinto al decimo anno compiuto;

100 oltre i 10 anni.

L'anzidetta indennità sarà integralmente corrisposta, indipendentemente dall'anzianità di servizio, ai lavoratori che si dimettono per una delle cause appresso indicate:

1) per aver raggiunto il 60° anno se uomo e il 55° anno se donna;

2) a seguito di subito infortunio sul lavoro o malattia professionale;

3) se donna, per contrarre matrimonio, per gravidanza e puerperio.

Art. 39

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Intervenendo la morte del lavoratore durante il rapporto di lavoro, tutte le indennità che gli sarebbero normalmente spettate, in caso di licenziamento, compresa la indennità sostitutiva del preavviso, i ratei

maturati delle ferie annuali e della gratifica natalizia e di eventuali altre spettanze, saranno versate al coniuge, ai figli od ai parenti secondo le vigenti norme di legge.

Art. 40.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Quando la condotta del lavoratore, nell'interno della Azienda, risulti censurabile dal punto di vista disciplinare, saranno, in diversa misura, a seconda della gravità della infrazione, adottati nei suoi confronti provvedimenti che avranno, in un primo tempo lo scopo di richiamare al compimento dei suoi doveri e successivamente, ove l'ammonizione risultasse inefficace, lo scopo essenziale di ripristinare, con la sanzione punitiva e con l'esempio che da essa deriva, l'ordine disciplinare nella sua sostanza e nella sua forma.

I provvedimenti che si indicano in appresso, costituiscono soltanto una obiettiva indicazione nel senso di garantire, nell'adozione della sanzione punitiva, un rapporto quanto più possibile definito tra sanzione e mancanza.

1) L'ammonizione verbale, che potrà avere, a seconda dei casi carattere di appunto o di rimprovero, interverrà quando nell'osservanza degli orari, nel contegno verso i superiori ed i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore, siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonizione scritta, avrà più specifico carattere ammonitorio, si ricorrerà quando le mancanze, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.

2) Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da far ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino ad un importo equivalente a due ore di paga compresa la indennità di contingenza, oppure, nei casi di maggior gravità o di recidiva la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni.

A titolo di indicazione, si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro e non giustifichi la assenza;

b) che, senza legittima giustificazione, ritardi l'inizio del lavoro, e lo sospende o ne anticipi la cessazione; od abbandoni il proprio posto di lavoro, non avendone ottenuta autorizzazione del diretto superiore;

c) che, per negligenza, eseguisca male il lavoro affidatogli;

d) che, nell'interno della Fabbrica, eseguisca lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'Azienda per la poca entità del lavoro stesso e del materiale eventualmente impiegato;

e) che, per disattenzione, provochi danni alle macchine od al materiale o determini sprechi oppure ritardi nell'esecuzione del lavoro e ne pregiudichi la riuscita;

f) che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore;

g) che, nel proprio interesse o di un compagno di lavoro, escluso ogni preventivo concerto con gli altri, alteri i sistemi di controllo predisposti dall'Azienda (medaglie, schede, scritturazioni) allo scopo di accertare la presenza dei lavoratori ed il rispetto dell'orario;

h) che contravvenga al divieto di fumare nell'interno dell'Azienda ove tale divieto esista e sia reso noto con appositi cartelli.

L'importo delle multe, indipendentemente dall'eventuale risarcimento per danni constatati, sarà versato al Fondo speciale da costituirsi per l'erogazione di sussidi in casi di particolare bisogno, fondo che sarà amministrato dall'Azinda con un rappresentante della Commissione Interna.

3) La particolare gravità e la recidività delle mancanze, potrà infine determinare il licenziamento del lavoratore, nei casi meno gravi, con la perdita dell'indennità di preavviso ma non dell'indennità di anzianità e nei casi più gravi di ambedue le citate indennità.

Si conviene che costituiscono legittimo motivo di licenziamento con la perdita della indennità di preavviso ma non dell'indennità di anzianità, le mancanze cui in appresso:

a) assenza ingiustificata per oltre cinque giorni consecutivi oppure assenze ripetute per cinque volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi od alle ferie;

b) abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione di lavori o di ordini, che implichino pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;

c) litigi di particolare gravità o seguiti da vie di fatto entro il recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti;

d) condanna a pena detentiva, comminata con sentenza passata in giudicato, per azione non connessa col rapporto di lavoro;

e) in generale, la recidività ostinata nelle mancanze che abbiano già dato luogo alle sanzioni previste dal capitolo precedente (multe e sospensione), o, comunque, abbiano arrecato un danno rilevante alla Azienda.

Al licenziamento con perdita dell'indennità di preavviso e di anzianità si farà luogo:

a) in caso di furto, di trafugamento materiali, di modelli, di disegni, purchè il fatto sia provato, anche se non esista danno rilevante ai modelli ed ai disegni si terrà conto dell'elemento costituito dalla loro originalità;

b) quando il lavoratore non sospeso accetti di produrre o contribuisca a produrre per conto di terze persone fuori dai locali dalla Azienda, articoli o parti di essi analoghi a quelli prodotti dall'Azienda;

c) quando, lavorando solo o in comunione con gli altri operai, nell'interno dell'Azienda, per proprio tornaconto, ed introducendo od esportando materiali anche di sua proprietà, abbia, per il carattere continuativo di questa attività e per la estensione della stessa recato rilevante nocumento all'Azienda;

d) in caso di insubordinazione nei confronti della Impresa o degli elementi da essa delegati, quando non vi siano ragioni largamente attenuanti o l'insubordinazione, per la poca gravità degli atti o per la pronta e sincera resipiscenza dell'insubordinato non abbia nociuto alla disciplina della fabbrica;

e) in generale, quando la gravità della mancanza o delle mancanze l'esistenza del dolo o del danno rilevante rendano impossibile per colpa esclusiva del lavoratore, la prosecuzione del rapporto e risulti moralmente giustificata per il complesso dei fatti e delle circostanze, la decadenza dal diritto alle indennità di preavviso e di anzianità.

Art. 41.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO E CESSAZIONE DELL'AZIENDA

La trasformazione della forma costitutiva dell'Azienda, la cessazione, il trapasso ad altri proprietari, a qualsiasi titolo, il trasferimento in altra sede della stessa, non risolvono il rapporto di lavoro nè mutano nè modificano lo stato di diritto, disciplinato dalle leggi e dai vigenti contratti di lavoro, e dai concordati interconfederali, esistente fra il datore di lavoro ed i lavoratori alle sue dipendenze. Gli obblighi che incombono al primo si intendono trasferiti automaticamente al cessionario, ove la cessazione del rapporto di lavoro per mutuo accordo non sia intervenuta in precedenza a cura degli aventi obblighi fatte salve, comunque le ragioni degli aventi diritto.

Ove la risoluzione del rapporto sia determinata da dissesto o fallimento o cessazione dell'attività della Azienda, il prestatore d'opera conserva integri i suoi diritti derivanti dal presente contratto e dalle disposizioni generali maturati nel momento della cessazione dell'attività aziendale. con i privilegi stabiliti dalla legge e tutti gli obblighi del datore di lavoro si intendono trasferiti alle eventuali liquidatrici o al curatore del fallimento.

Al lavoratore competono tutte le indennità del contratto, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 42.

LAVORI DISCONTINUI

La retribuzione giornaliera degli addetti ai lavori discontinui con 9 o 10 ore di orario giornaliero si determina moltiplicando rispettivamente per 8 e mezzo e per 9 il nuovo minimo contrattuale orario della corrispondente categoria professionale.

Allorquando tali operai effettuino un orario giornaliero superiore a 8 ore sarà aggiunto all'importo giornaliero della nuova indennità di contingenza una quota oraria pari a un ottavo dell'importo stesso.

Art. 43.

CERTIFICATO DI LAVORO

L'Azienda rilascerà all'operaio all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze dell'Azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 44.

RECLAMI E CONTROVERSIE

A prescindere dalle funzioni e dagli interventi delle Commissioni Interne o dei delegati d'Impresa, previsti dagli accordi interconfederali, le controversie individuali ed i reclami che ne conseguissero, da parte di uno o più lavoratori, saranno risolti nell'ambito aziendale secondo le norme stabilite dalla Direzione dell'Azienda e le vigenti consuetudini. Non intervenendo un accordo la controversia sarà sottoposta all'esame delle rispettive associazioni territoriali per lo esperimento del tentativo di amichevole composizione.

Le controversie di carattere collettivo che insorgessero circa l'interpretazione e la pratica applicazione dei contratti di lavoro, saranno deferite alle organizzazioni sindacali, in sede provinciale od in sede nazionale a seconda della natura della controversia, per la loro definizione.

Art. 45.

NORME GENERALI

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra loro: ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti col presente contratto non intendono sostituire le condizioni personali più favorevoli in atto, che dovranno di conseguenza essere mantenute.

Per quanto non risulti regolato dal presente contratto, si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 46.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore a decorrere dal 1° gennaio 1956 ed avrà validità fino al 31 dicembre 1958.

Si intenderà automaticamente rinnovato, dopo la sua scadenza, di anno in anno, qualora una delle parti non lo abbia disdetto con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza.

Art. 47

QUALIFICHE OPERAIE E RETRIBUZIONI

Operai specializzati. — Appartengono alla categoria: gli operai addetti al premontaggio del paracadute, i verificatori e ripiegatori quando provvedono alla verifica e al ripiegamento del paracadute firmando l'apposito cartellino.

Operai qualificati. — Appartengono alla categoria: gli operai addetti alla verifica ed al ripiegamento del paracadute sotto la guida e la responsabilità, di un operaio specializzato, gli addetti alla cucitura del paracadute, dei cosciali, delle bretelle, dei lembi e dei bordi.

Operai comuni. — (Manovali specializzati): appartengono alla categoria: gli addetti alla cucitura di accessori vari del paracadute e del battello.

Manovali comuni. — Appartengono alla categoria: gli operai addetti a lavori di manovalanza e di pulizia.

Operaie di 1ª categoria A — Appartengono alla categoria le montatrici, verificatrici, tagliatrici con taglierine elettriche, cucitrici con macchine a spago, le addette alle cuciture lunghe con macchine a più aghi per la lavorazione di battelli; rientrano anche nella categoria prima *A* le addette alle cuciture lunghe dei paracadute con macchine a più aghi e le orlatrici quando sono impiegate alternativamente anche per le mansioni di montatrici e di verificatrici.

Operaie di 1ª categoria B. — Appartengono alla categoria: le addette alle esecuzioni del taglio senza l'ausilio della taglierina elettrica, le addette alle cuciture lunghe, le orlatrici e le addette alle macchine da cucire a più aghi le addette al montaggio dell'insieme del battello.

Operaie di 2ª categoria. — Appartengono alla categoria: le addette alle macchine da cucire ad un ago, le preparatrici addette a lavori di sellerie, le addette al ripiegamento del paracadute, le addette all'incollaggio e alla preparazione delle parti accessorie dei battelli.

Operaie di 3ª categoria. — Appartengono alla categoria: le addette alla rifinitura e alla fermatura delle cuciture, le addette alla spalmatura della soluzione per l'incollaggio e tutte le operaie addette alle mansioni di pulizia e semplice manovalanza.

MINIMI SALARIALI ORARI

	Superiore a 20 anni	Da 18 a 20 anni	Da 16 a 20 anni	Sotto 16 anni
UOMINI (1)				
Operai specializzati	183	178	158,50	—
Operai qualificati	168	163,50	143,50	118,50
Operai comuni	155,50	147,50	114,50	90,50
Manovali	146	136,50	107,50	75,00
DONNE (2)				
1ª categoria *A*	138	115,50	109	—
1ª categoria *B*	134	112,50	100	—
2ª categoria	130,50	109,50	97	84,50
3ª categoria	123,50	104	93	74,50

(1) A partire dal 1° dicembre 1957 le suddette paghe sono aumentate del 15 per cento.

(2) A partire dal 1° giugno 1958 le suddette paghe sono aumentate del 10 per cento.

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(1151041) Roma Istituto Poligrafico dello Stato G. C.